

COMUNE DI BORDIGHERA
Provincia di Imperia
---oooOooo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI BORDIGHERA
in applicazione dei c.c.n.l. 2002-2005 e 2006-2009
ed in adeguamento all'art. 65, commi 1,2 e 4 del d.lgs. 150/2009

Decorrenza 01 gennaio 2014 e sino al rinnovo del c.c.n.l.
fatte salve nuove disposizioni legislative e/o nuove esigenze.

Stipulato il 22.10.2015

Parere collegio revisori il 27.10.2015

Firmato il 03.12.2015

Inviato A.r.a.n. il 04.12.2015

Documento aggiornato in data 22.10.2015

PER LA PARTE PUBBLICA:

- Dott. TESTA Giuseppe (Segretario – Dirigente settore tecnico) - Presidente
- Dott. SACCHETTI Dario (Dirigente settore amministrativo) - Componente
- Dott.ssa TONI Micaela (Dirigente settore finanziario ad interim)
- Dott. SATTA Attilio (Comandante Polizia Municipale)

PER LA PARTE SINDACALE:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

- CONTE Paolo
- NATTA Aldo
- GARACCIONE Luca
- PALLANCA Sandro
- ROMANI Giuseppe

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del c.c.n.l.

- CGIL FP:
- CISL FP:
- UIL FPL:
- DICCAP:
- CSA:

Art.1
Efficacia del contratto

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è efficace dal 01 gennaio 2014.
Preso atto che il c.c.n.l. non è stato rinnovato dal 01.01.2010, ai sensi dell'articolo 65, commi 1,2 e 4 del d. lgs. 150/2009, si rende necessario disciplinare nuovamente gli effetti del c.c.d.i. dal 01.01.2014, essendo stato prorogato sino al 31.12.2013 il precedente c.c.d.i.
Il presente contratto ha validità dal 01 gennaio **2014** e produrrà effetti sino al rinnovo del c.c.n.l., fatta salva ogni nuova disposizione normativa e/o nuove esigenze organizzative.
Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino punti del presente accordo. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
Le parti, a richiesta e comunque per un lasso di tempo non inferiore a sei mesi, attivano la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nel presente CCDI.
La sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dovrà avvenire attraverso lo svolgimento delle fasi previste dall'art. 4 del CCNL 2002 – 2005.

Nell'ambito del presente contratto decentrato le parti concordano di attivare un coerente e stabile sistema di relazioni sindacali con l'obiettivo primario di contribuire:

- A) Al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi;
- B) All'accrescimento della professionalità dei dipendenti;
- C) Al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Le parti considerano, altresì, l'istituto della CONCERTAZIONE quale primario valore nel sistema delle relazioni sindacali ed assumono come punto di riferimento delle relazioni sindacali il CONTRATTO e, per tutto quanto in esso non disciplinato, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Regioni AA.LL.

Art.2 Protocollo delle relazioni sindacali

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE E FINALITA'

Le parti vengono individuate come segue:

a) **PER LA PARTE PUBBLICA:**

La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'Art. 10 del CCNL 1/4/1999, è individuata con provvedimento dell'organo di governo dell'Ente sulla base delle linee di indirizzo dell'organo deliberante.

b) **PER LA PARTE SINDACALE:**

- Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)
- Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni autonomie locali.

Nelle sedute verranno redatti e sottoscritti appositi verbali.

MODELLI RELAZIONALI

Con il presente accordo le parti assumono i seguenti modelli relazionali individuati nel c.c.n.l.:

- **Contrattazione** decentrata;
- **Partecipazione** attraverso gli strumenti dell'informazione (preventiva e successiva), concertazione –

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

La contrattazione rappresenta la massima espressione della volontà delle parti.

Pur nella distinzione dei ruoli dei singoli contraenti, sostanzialmente essa consiste nella condivisione di interessi ed il suo contenuto, indipendentemente dalla veste formale che assume, impegna le parti solo ed esclusivamente nelle materie e sugli istituti espressamente assegnati alla contrattazione collettiva decentrata ed è soggetta agli istituti all'uopo stabiliti dalla legge, ivi compresi i mezzi di tutela.

MATERIE SOGGETTE A CONTRATTAZIONE:

La contrattazione tra le parti è attivata sulle materie previste dal c.c.n.l. (art. 4 del c.c.n.l. 01.04.1999), ed in particolare è attivata nelle seguenti materie:

con obbligo di accordo:

- criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse economiche per lo sviluppo delle risorse umane;
- criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'articolo 17, comma 2, lett.a) del c.c.n.l. 01.04.1999;
- fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:
- attività disagiate (categorie A –B-C)

- rischio (individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischio, salute e integrità personale), maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo, secondo disciplina contrattuale fermo restando l'autonomia dell'Ente circa l'istituzione del turno e della reperibilità.

-specifiche responsabilità CAT. B –C-D (art. 7 CCNL 9/05/2006)

-specifiche responsabilità cat. B-C-D (ex lett. i CCNL 22.01.04) - non titolare di posizioni organizzative

- criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15, comma 1, lett. K). Tali risorse sono finalizzate ad incentivare le prestazioni e i risultati da utilizzarsi secondo l'articolo 17 del ccnl 01.04.1999 (condono edilizio, tributi locali, messi, ecc.)

- pari opportunità;
- modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure previste dalla legge;
- modalità gestione eccedenze personale;
- completamento ed integrazione dei criteri della progressione economica interno categoria (art.16 c.1 del CCNL 31.03.99);
- modalità ripartizione eventuale delle risorse aggiuntive per:
 - progressioni orizzontali
 - retribuzione di posizione e risultato fermo restando l'autonomia decisionale dell'Ente circa l'istituzione ed il peso economico delle posizioni medesime.

senza obbligo di accordo:

da definire entro 30 gg. salvo proroga:

- programmi attività formative
- linee indirizzo e criteri per:
 - miglioramento ambiente di lavoro
 - sicurezza nei luoghi di lavoro
 - facilitazione disabili
- criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro e articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.
- Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi.

Fermi restando i principi indicati nel c.c.n.l. di comparto in materia di comportamento delle parti durante le trattative, relativamente alle materie non direttamente implicanti l'obbligo di accordo, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

SISTEMI DI PARTECIPAZIONE

INFORMAZIONE

Viene fornita sulle materie definite dall'art. 6 de c.c.n.l. del 22/1/04.

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente (art. 7 CCNL 1.04.99) i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'ente informa preventivamente, nel termine di dieci giorni, le RSU, le OO.SS sugli atti di valenza generale e di competenza, anche di carattere finanziario, concernenti le materie di contrattazione e concertazione.

3. I Dirigenti di settore informano tempestivamente e comunque prima di attivare il sistema valutativo di cui all'allegato al presente CCDI le OO.SS. e le RSU sugli obiettivi assegnati alla struttura per l'anno di riferimento. Gli obiettivi sono assegnati annualmente con apposita delibera della giunta comunale dopo l'approvazione del bilancio di previsione.

CONCERTAZIONE

Ciascuno dei soggetti sindacali di cui del presente CCDI, ricevuta l'informazione, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque

giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

- a) La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza; in particolare le parti ribadiscono la volontà di addivenire alla massima condivisione delle tematiche rappresentate, ferma restando l'autonomia decisionale dell'Ente in materia.
- b) La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto, comunque, specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La concertazione è attivata dalla parte sindacale sulle seguenti materie:

Criteri generali per:

- articolazioni orario di servizio;
- calendari delle istituzioni scolastiche e asili nido;
- passaggio dipendenti per effetto di:
trasferimento attività
disposizioni legislative su trasferimenti personale e di funzioni;
- andamento processi occupazionali;
- mobilità interna;
- svolgimento selezioni passaggi tra categorie;
- conferimento e valutazione posizioni organizzative, alte professionalità e loro graduazione;
- metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- individuazione nuovi profili ex art. 3, comma 6, del ccnl 31.03.1999.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di norme del presente accordo decentrato o di altre disposizioni riguardanti il personale, entro 15 giorni dalla ricezione di apposita istanza di parte, formalizzata per iscritto, il Presidente della delegazione di parte pubblica attiva un apposito incontro/confronto con le organizzazioni sindacali territoriali e le R.S.U.

Nel corso della contrattazione e della concertazione le parti non assumono, secondo le previsioni del c.c.n.l. di comparto, iniziative unilaterali o azioni dirette tali da compromettere il buon esito delle trattative o del confronto in atto.

Nell'ambito dei criteri delle relazioni sindacali stabiliti dal presente contratto decentrato, improntati alla trasparenza, correttezza ed omogeneità dei comportamenti, le parti si impegnano a compiere ogni ragionevole sforzo per il buon esito delle contrattazioni, della concertazione e, più in generale, dei rapporti sindacali.

Art. 3

Regolamentazione del diritto di sciopero

Si applica l'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 19/09/2002 che individua i servizi pubblici essenziali e le correlate prestazioni indispensabili. I contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, così come definiti dall'art. 2, comma 2, dell'accordo collettivo sopraccitato, sono di norma i seguenti:

- | | |
|--|--|
| 1) Servizio Stato Civile: | N. 1 unità - registrazioni delle nascite e delle morti |
| 2) Servizio Elettorale: | N. 1 unità - attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini |
| 3) Servizio Cimiteriale: | N. 1 unità - ricevimento salme |
| 4) Servizio Assistenza: | N. 1 unità |
| 5) Servizi rete idrica,
fognaria e depurazione: | N. 2 unità |
| 6) Servizi rete stradale: | N. 2 unità |
| 7) Servizio di Polizia Locale: | N. 4 unità (due per ogni turno di lavoro)- Le prestazioni riguardanti attività previste dal comma 12, articolo 2 dell'accordo collettivo |

- nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 19/09/2002;
- 8) **Servizio del personale:** N. 1 unità - prestazioni da assicurarsi limitatamente ai giorni di predisposizione delle buste paga.

Durante l'effettuazione dello sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario.

Art. 4
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività (fondo delle risorse decentrate)**

1. Il fondo per le risorse decentrate è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.99, dell'art. 4 del CCNL 05.10.2001 così come innovati dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22 gennaio 2004, dall'articolo 5 del CCNL 09 maggio 2006, dall'art. 8 del CCNL 11 aprile 2008 e dall'articolo 3 del CCNL 31 luglio 2009.
2. L'ente informa le parti sindacali sui procedimenti di calcolo seguiti per la quantificazione delle risorse.

Art. 5
Utilizzo del fondo delle risorse decentrate

L'utilizzo del fondo delle risorse decentrate avviene in sede di contrattazione decentrata secondo le disposizioni di cui all'articolo 17 del CCNL 01.04.1999 e ss.mm.ii.
Annualmente in sede di suddivisione del fondo delle risorse decentrate le parti garantiscono la copertura finanziaria delle indennità già contrattate in sede decentrata e correlate a situazioni organizzative esistenti.

Indennità di turno (art. 22 del ccnl 01/04/1999)

a) E' la maggiorazione retributiva per uno specifico servizio di durata uguale o superiore a 10 ore giornaliere prestato con rotazione mensile fra più dipendenti in giorni e/o ore prestabiliti.
L'indennità di turno per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del CCNL del 14/09/2000, "*compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro*". Non è possibile, pertanto, l'erogazione di ulteriori compensi correlati alla suddetta organizzazione di lavoro.
L'Ente, nella sua autonoma potestà organizzativa, può sempre individuare, nell'ambito di uno o più servizi e tenuto conto delle esigenze di organizzazione e funzionamento degli stessi, nuove ed idonee forme di articolazione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico previa concertazione con la parte sindacale.

Indennità di rischio (art. 37 del ccnl 14/09/2000 ed art. 41 del ccnl 22/01/2004)

b) E' la maggiorazione retributiva riconosciuta per le prestazioni di lavoro che comportino una continua e diretta esposizione a rischi per la salute e per l'integrità personale del dipendente.
Annualmente, e comunque ogni qualvolta mutano i presupposti, ogni dirigente competente (sulla base delle indicazioni del responsabile del servizio) individua le situazioni o le prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale in relazione all'ambiente e alle condizioni di lavoro.
Per una corretta individuazione del rischio non è il profilo professionale che deve essere preso a riferimento ma l'ambiente e le condizioni di lavoro quando gli stessi fanno emergere un'esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.
Tale indennità, erogata solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, è corrisposta per undici mesi (escludendo in tal modo dal computo il mese di ferie) e successivamente decurtata per qualsiasi tipo di altra assenza dal servizio.
Al dipendente che sia riconosciuta l'indennità di disagio non spetta per la stessa prestazione l'indennità di rischio.

Indennità di reperibilità (art. 23 del ccnl 14/09/2000 ed art. 11 del ccnl 05/10/2001)

c) E' l'indennità riconosciuta al dipendente non in servizio soggetto all'obbligo di rientro in servizio in determinati giorni e/o fasce orarie, entro 30 minuti dall'eventuale chiamata dal datore di lavoro o dalla conoscenza della sopravvenuta necessità di intervento per svolgere una prestazione indifferibile.

Indennità di disagio (art. 17 del ccnl 01/04/1999)

d) La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano quindi in modo puntuale le prestazioni e non sono cumulabili per la stessa fattispecie. L'indennità di disagio è correlata alle modalità e alle condizioni spazio – temporali della prestazione lavorativa che non caratterizzano le mansioni tipiche del profilo professionale.

Previa attestazione puntuale del rispetto dei criteri sopra esposti, può essere riconosciuta al personale operaio del servizio idrico integrato, delle attività manutentive, del porto, ai messi notificatori e al personale delle polizia municipale che non svolge in misura prevalente attività d'ufficio nella misura di euro 30,00 mensili, previa segnalazione da parte del responsabile del servizio delle condizioni ambientali e spazio temporali che determinano la situazione di disagio, anche limitatamente a determinati periodi dell'anno.

L'elenco dei dipendenti cui spetta l'indennità di disagio viene formato dal dirigente di settore previa verifica delle mansioni svolte in modo prevalente dal lavoratore e le effettive condizioni di lavoro.

L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio e l'indennità di turno, nonché con altre specifiche indennità riferibili alle condizioni lavorative, se riferite alla stessa attività.

Tale indennità, erogata solo per il periodo di effettiva esposizione al disagio, sarà corrisposta per undici mesi all'anno e verrà eventualmente ridotta per qualsiasi tipo di assenza dal servizio diversa dalle ferie (malattia, aspettative, etc.) che dovesse verificarsi.

Maneggio valori (art. 36 del ccnl 14/09/2000)

e) Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera, per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio di specie, così proporzionata:

- fino a € 15.000 annuali, compete un'indennità giornaliera di € 0,52;
- da € 15.001 a € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera di € 1,03;
- oltre € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera di € 1,55.

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01/04/1999, così come modificato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006).

Entro il 31 dicembre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento, ciascun dirigente di settore individua formalmente i soggetti beneficiari del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, indicando nell'atto di conferimento specificatamente i compiti assegnati, secondo i seguenti criteri e non per il mero esercizio di compiti propri della categoria di appartenenza, così come definite nelle declaratorie dell'Allegato "A" c.c.n.l. 31.03.1999:

- Personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articolo da 8 a 11 del ccnl del 31.03.1999, e che svolga le attività connesse alla propria categoria con un elevato grado di autonomia sia propositiva che risolutiva nei confronti del dirigente di settore, dell'eventuale posizione organizzativa del servizio e/o dei terzi e con autonomia decisionale su determinate materie.

Tale compenso è determinato dal dirigente competente nel limite del c.c.n.l. vigente.

- Personale di categoria C non facente capo direttamente a personale di categoria superiore o che sia responsabile del servizio, personale responsabile diretto del coordinamento di gruppi di lavoro o squadre di operai, personale che svolga funzioni specifiche con responsabilità diretta di risultato.

Tale compenso è determinato dal dirigente competente nel limite del c.c.n.l. vigente.

- Personale di categoria B responsabile diretto del coordinamento di gruppi di lavoro o squadre di operai, personale che svolga funzioni specifiche con responsabilità diretta di risultato.
Tale compenso è determinato dal dirigente competente nel limite del c.c.n.l. vigente.

Annualmente la conferenza dei dirigenti destina a tali compensi una quota non superiore al 7% del fondo decentrato storico dell'anno precedente.

Ciascun dirigente di settore attesterà formalmente entro il 31 gennaio dell'anno successivo il diritto dei soggetti precedentemente individuati alla liquidazione del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità che potrà non essere erogato, secondo l'autonoma valutazione del dirigente, nel caso in cui il dipendente non abbia assunto la specifica responsabilità correlata al compenso, anche per eventi contingenti legati alla mera presenza in servizio (ad esempio assenze superiori a mesi 6, aspettative non retribuite...)

Per il personale in regime di part time l'indennità di specie è ridotta proporzionalmente alla percentuale di part time.

Compensi per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett.i) del CCNL del 01/04/99, così come modificato dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22/01/2004)

g) Tali compensi saranno corrisposti – a prescindere dall'appartenenza alla categoria B– C o D – per euro 300,00 annui lordi, per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli enti derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale di Anagrafe, Ufficiale Elettorale
- Responsabile dei tributi per responsabilità stabilite dalle leggi
- Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario
- Archivistici informatici, solo se in possesso di specifiche responsabilità
- Personale addetto ai servizi di protezione civile, solo se in possesso di specifiche responsabilità.

Detta indennità non può essere cumulata per l'esercizio delle stesse funzioni con l'indennità di cui al punto f) dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'articolo 7 del CCNL 09.05.2006.

I dirigenti di settore individueranno formalmente l'elenco dei dipendenti aventi diritto alla predetta indennità.

Per le figure professionali inquadrare in regime di part-time l'indennità di specie è ridotta proporzionalmente alla percentuale del part-time.

Compensi per produttività (art. 37 CCNL del 22/01/2004)

h) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà solo sulla base di piani di lavoro riportanti gli obiettivi da raggiungere ed i criteri di misurazione dei risultati, nonché sulla verifica dell'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dal P.e.g. (ove adottato). L'attribuzione dei compensi suddetti è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e al miglioramento quali – quantitativo dei servizi e delle prestazioni.

Annualmente in sede di suddivisione del fondo per le risorse decentrate, costituito ex art. 31 del CCNL del 22/01/2004, verranno individuate le somme da destinare ai compensi per la produttività secondo le seguenti tipologie:

A) Produttività collettiva correlata al piano di lavoro ed al miglioramento quali/quantitativo dei singoli servizi e/o centri costo. E' attribuita con la "metodologia per la valutazione del personale ai fini della attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi", ai sensi della vigente e pertinente deliberazione della giunta comunale.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della valutazione dirigenziale che lo riguarda individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di avere copia del relativo documento di valutazione. La produttività collettiva verrà erogata in un'unica soluzione entro il primo trimestre successivo all'anno di riferimento e, comunque, è subordinata alla completa suddivisione del fondo delle risorse decentrate.

B) Produttività individuale correlata al piano di lavoro e alla partecipazione del dipendente a specifiche attività, non rientranti nella normale attività di lavoro, individuate annualmente dall'Ente e specificatamente finanziate con le risorse di cui all'art. 15, comma 5, del ccnl 01.04.1999 (parte variabile del fondo delle risorse decentrate) in quanto considerate attività aggiuntive per il raggiungimento degli obiettivi individuati. Le modalità di erogazione del relativo compenso saranno

preventivamente stabilite dall'Ente, per ciascuna attività aggiuntiva attivata, e ne sarà data informazione alle rappresentanze sindacali.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività individuale si basa sulla valutazione del dirigente che tiene conto:

- del contributo del valutato al raggiungimento dei risultati effettivi dell'ufficio in cui opera;
- dell'impegno del valutato;
- della capacità del valutato di concorrere alla creazione di un clima favorevole alla produttività e alla collaborazione.

I compensi per la produttività collettiva e individuale, sono comunque correlati a prestazioni o risultati aggiuntivi rispetto alla normale attività lavorativa e vengono erogati ai dipendenti di ruolo dell'Ente che abbiano maturato, in caso di assunzione, servizio per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento, tenuto conto degli esiti della valutazione permanente di cui all'art. 6 del ccnl 31.03.1999.

I dipendenti a tempo determinato potranno partecipare alla realizzazione di servizi aggiuntivi, secondo l'autonoma decisione del responsabile del servizio.

Non è consentito pubblicizzare, rendere note o comunicare a terzi (anche dipendenti dell'Ente) le valutazioni sul lavoratore senza il suo preventivo consenso, salvo quanto previsto in materia di tutela e trattamento dei dati personali da parte di enti pubblici.

Alla fruizione dei compensi in oggetto concorrono anche i dipendenti a tempo determinato che abbiano prestato servizio per un periodo superiore a 3 mesi.

I medesimi compensi non spettano ai dirigenti e agli incaricati di posizione organizzativa.

Art. 6

Progressione economica orizzontale (art. 17, lett. b, del ccnl 01/04/1999)

Ambito di applicazione

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, dalla contrattazione collettiva nazionale vigente, dal presente regolamento e dai contratti collettivi decentrati integrativi annuali.

Criteri generali della disciplina

1. La contrattazione decentrata definisce annualmente le risorse disponibili per nuove progressioni economiche orizzontali da effettuarsi al termine dell'anno di riferimento ad una quota di dipendenti che sarà definita annualmente in relazione sia alle risorse disponibili per la p.e.o. che alle risorse complessive del fondo.

2. Annualmente la delegazione trattante destina preventivamente l'assegnazione delle risorse a disposizione per nuove progressioni economiche orizzontali a specifiche categorie e/o posizioni economiche nel rispetto comunque della valutazione del singolo dipendente di cui al comma 3.

Al fine di omogeneizzare le valutazioni dei rispettivi dirigenti e/o responsabili di servizio, nell'ambito delle risorse sopra definite viene determinata la quota percentuale da assegnare ad ogni settore – servizio autonomo (amministrativo/segreteria – finanziario – tecnico – polizia locale) in proporzione al numero dei dipendenti in servizio al 01 gennaio dell'anno di riferimento.

3. Entro il mese successivo all'approvazione del rendiconto, ogni dipendente sarà valutato secondo le schede di valutazione (allegate) redatte conformemente alle disposizioni di cui all'articolo 5 del c.c.n.l. 31.03.1999 (come espressamente previsto dall'articolo 23, comma 1, del d.lgs. 150/2009) e già utilizzate dall'ente nelle precedenti tornate contrattuali.

4. Il riconoscimento al personale in possesso dei requisiti richiesti della progressione economica orizzontale avviene secondo quanto disposto dei successivi articoli 28 sexties e septies.

Requisiti richiesti

Per concorrere alla progressione orizzontale, il dipendente dovrà possedere, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, i seguenti requisiti:

a) aver maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento (art. 9 c.c.n.l. 11.04.2008) pari a 24 mesi, al fine di consentire una valutazione oggettiva maturata nell'ente stesso;

b) aver riportato nella valutazione un punteggio non inferiore a 16 punti nelle schede di valutazione allegate.

Sistema di valutazione della progressione economica

1. Sulla base delle valutazioni di cui all'articolo 28 ter, comma 3, del presente regolamento il servizio personale redige la graduatoria dei dipendenti per ogni categoria e settore – servizio autonomo (amministrativo/segreteria – finanziario – tecnico – polizia locale) in ordine di punteggio.
2. La ripartizione delle risorse assegnata ad ogni categoria e settore – servizio autonomo (amministrativo/segreteria – finanziario – tecnico – polizia locale) è effettuata nella ripartizione di fasce di cui all'articolo 19, commi 2, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150.
3. Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011, la differenziazione retributiva in fasce di merito si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Nelle more dell'approvazione del rinnovo contrattuale nazionale, le risorse verranno attribuite ad ogni categoria e settore – servizio autonomo (amministrativo/segreteria – finanziario – tecnico – polizia locale) in ordine di punteggio e fino a concorrenza dell'ammontare disponibile per ogni settore – servizio autonomo.

Assegnazione della progressione economica

1. Le graduatorie vengono pubblicate all'albo pretorio on line per 10 giorni consecutivi. Dell'avvenuta pubblicazione viene dato avviso ai dipendenti.
2. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individualmente.
3. Entro 5 giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria all'albo pretorio on line, ciascun dipendente può presentare ricorso al dirigente che ha effettuato la valutazione avverso la graduatoria stessa, con indicazione dei motivi del ricorso, prima di attivare altre procedure di contenzioso.
4. Il dirigente competente, entro i successivi 10 giorni, esamina i ricorsi ed apporta eventuali modifiche alla graduatoria.
5. Divenute esecutive le graduatorie, il servizio personale provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico con decorrenza dal 01 gennaio dell'anno di riferimento della valutazione.
6. Le graduatorie sono valide solo per le progressioni economiche dell'anno di riferimento.

Art. 7

Retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative (art. 17, lett. c, del ccnl 01/04/1999)

Si rinvia al vigente *Regolamento per l'istituzione e la valutazione delle posizioni organizzative* di cui alle vigenti e pertinenti deliberazioni della giunta comunale, che sono parte integrante del presente contratto.

Al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato non possono essere destinati più di euro 113.620,41. Nel caso di variazioni in aumento o in diminuzione per percentuali significative rispetto all'anno precedente, le parti si incontrano per la rideterminazione della somma destinata a suddetto finanziamento.

Art. 8

Incentivi per specifiche attività e prestazioni finanziate da specifiche disposizioni di legge (artt. 15, comma 1, lett. K e 17, comma 2, lett. g, del ccnl 01/04/1999)

Incentivi per lavori pubblici (D. Lgs. 163/2006 e ss.mm.ii.– legge Merloni):

Si rimanda per i criteri applicativi e le modalità di erogazione al **Regolamento per la costituzione e la ripartizione al personale interno della quota parte del fondo per la progettazione e l'innovazione** redatto conformemente all'articolo 93 del decreto legislativo 12.04.2006, n. 163 così come modificato con l'introduzione dei commi 7 bis, 7 ter e 7 quater dall'articolo 13 bis del decreto legge n. 90 del 24.06.2014 convertito dalla legge 11.08.2014, n. 114.

In particolare:

Qualora il beneficiario dell'incentivo per la progettazione sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione ha efficacia per gli incentivi decorrenti dal 01.01.2015 e viene calcolata su base annua.

Incentivi per il recupero evasione Ici (Legge 662/1996 e D. Lgs. 446/1997):

Annualmente la giunta municipale determinerà la percentuale delle somme incassate derivanti dal recupero dell'evasione dell'ici e le modalità di ripartizione da destinare ai dipendenti dell'ufficio tributi che abbiano contribuito alla suddetta attività.

In particolare:

Qualora il beneficiario dell'incentivo sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione ha efficacia per gli incentivi decorrenti dal 01.01.2015 e viene calcolata su base annua.

Incentivi per l'avvocatura interna:

~~Con specifico regolamento potranno essere disciplinati gli incentivi connessi all'avvocatura interna nei limiti delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.~~

Si rimanda al Regolamento dell'avvocatura comunale vigente e si specifica che i compensi professionali ivi indicati sono comprensivi degli oneri riflessi e dell'irap (non potendo gravare sul bilancio comunale oneri aggiuntivi così come sancito dalla Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, 07.06.2010, n. 33).

Qualora l'avvocato sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione ha efficacia per gli incentivi decorrenti dal 01.01.2015 e viene calcolata su base annua.

Art. 9
Fasce di merito

Gli incentivi connessi all'adozione dei piani triennali di razionalizzazione e contenimento delle spese (art. 16 del decreto legge n. 98/2011 convertito dalla legge n. 111/2011) saranno erogati secondo le seguenti modalità e suddivise per settore di appartenenza:

- 50% secondo i criteri della produttività collettiva di cui all'articolo 5 lettera h) del presente c.c.d.i.;

- 50% secondo le seguenti fasce di merito di cui agli articoli 19 e 31 del decreto legislativo n. 150/2009:

Fascia	% di personale	% di trattamento economico destinato
A	30%	37%
B	30%	32%
C	30%	25%
D	10%	6%

Art. 10
Monitoraggio e verifiche

Annualmente o su richiesta, le parti si incontrano per approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente ccdi.

L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alla delegazione trattante ai sensi dell'art. 9, comma 5, del ccnl 22.01.2004.

Art. 11
Norme finali

Il presente contratto integrativo decentrato abroga il precedente, salvo quanto previsto sul sistema di valutazione del personale.

ALLEGATI: SCHEDE DI VALUTAZIONE

Allegato: scheda valutazione risultato posizioni organizzative

Allegati: schede valutazione produttività

Allegati: schede valutazione per la progressione orizzontale

- a) Valutazione per la progressione orizzontale nella categoria A;
- b) Valutazione per la progressione orizzontale nelle categorie B e C (passaggi alla 1^ successiva);
- c) Valutazione per la progressione orizzontale nelle categorie B e C (passaggi alla 2^ successiva);
- d) Valutazione per la progressione orizzontale nelle categorie B e C (passaggi all'ultima posizione economica della categoria);

Valutazione dei risultati conseguiti dai titolari delle
POSIZIONI ORGANIZZATIVE
nel comune di Bordighera
anno

Dipendente:

Posizione organizzativa:

elementi di valutazione	valutazione	peso	punteggio
- Capacità di gestione delle risorse e degli interventi finanziari e di conseguimento di obiettivi e di risultati, nonché di realizzazione di programmi		0,35	
- Effettivo incremento qualitativo o quantitativo delle attività, conseguito anche mediante l'introduzione di elementi di innovazione organizzativa gestionale, operativa e funzionale, in grado di accrescere o consolidare il livello di soddisfacimento dell'utenza		0,3	
- Impiego razionale ed ottimizzato del tempo-lavoro e delle assenze volontarie dal servizio, proprio ed altrui (relativamente al personale coordinato), facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e temperando diversi impegni		0,2	
- Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, anche attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro		0,15	
		<i>punteggio totale</i>	<input type="text"/>

scheda compilata il

Il dirigente di settore

COMUNE DI BORDIGHERA

VALUTAZIONE INDIVIDUALE

AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Periodo di valutazione: anno

Valutazione del personale di categoria A

Dipendente signor

Servizio:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		valore massimo parziale	valutazione	peso	valutazione ponderata
-------------------------	--	-------------------------	-------------	------	-----------------------

- IMPEGNO E COOPERAZIONE

(impegno individuale e cooperazione nelle relazioni di lavoro ad ogni livello)

punti 30 0,34 0

- QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

(puntualità, precisione ed accuratezza nelle prestazioni)

punti 30 0,33 0

- RISULTATI CONSEGUITI

(realizzazione dei compiti assegnati)

punti 30 0,33 0

	0	1	0
--	---	---	---

data di compilazione della scheda:

punti richiesti complessivamente

15

Il dirigente del settore

COMUNE DI BORDIGHERA

VALUTAZIONE INDIVIDUALE

AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Periodo di valutazione: anno

Valutazione del personale di categoria B

Dipendente signor

Servizio:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		valore massimo parziale	valutazione	peso	valutazione ponderata
- FLESSIBILITA' (attitudine a disimpegnare altre mansioni analoghe o complementari , secondo le circostanze)	punti	30		0,1	0
- IMPEGNO E COOPERAZIONE (impegno individuale e cooperazione nelle relazioni di lavoro ad ogni livello)	punti	30		0,23	0
- QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (puntualità, precisione ed accuratezza nelle prestazioni)	punti	30		0,22	0
- RISULTATI CONSEGUITI (realizzazione dei compiti assegnati)	punti	30		0,25	0
- PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento (capacità di incrementare sistematicamente il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e comportamenti)	punti	30		0,2	0
			0	1	0

data di compilazione della scheda:

punti richiesti complessivamente

15

Il dirigente del settore

COMUNE DI BORDIGHERA

VALUTAZIONE INDIVIDUALE

AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Periodo di valutazione: anno

Valutazione del personale di categoria D-C

Dipendente signor

Servizio:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		valore massimo parziale	valutazione	peso	valutazione ponderata
- FLESSIBILITA' (attitudine a disimpegnare altre mansioni analoghe o complementari , secondo le circostanze)	punti	30		0,1	0
- IMPEGNO E COOPERAZIONE (impegno individuale e cooperazione nelle relazioni di lavoro ad ogni livello)	punti	30		0,23	0
- QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (puntualità, precisione ed accuratezza nelle prestazioni)	punti	30		0,22	0
- RISULTATI CONSEGUITI (realizzazione dei compiti assegnati)	punti	30		0,25	0
- PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento (capacità di incrementare sistematicamente il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e comportamenti)	punti	30		0,2	0
				0	1
					0

data di compilazione della scheda:

punti richiesti complessivamente

15

Il dirigente del settore

COMUNE DI BORDIGHERA

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA **A**

Anno di valutazione:
Valutazione del dipendente:
Attuale posizione economica:
Profilo professionale:
Servizio (o ufficio):

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		valore minimo richiesto	valutazione (max 30 punti)	peso	valutazione ponderata
- ESPERIENZA ACQUISITA (attività prestata in posizione professionale riferibile all'attuale categoria, o superiore Punti 3 per anno)	punti	6	30	0,25	7,5
- IMPEGNO E COOPERAZIONE (impegno individuale e cooperazione nelle relazioni di lavoro ad ogni livello)	punti	15	30	0,25	7,5
- QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (puntualità e precisione nelle prestazioni)	punti	15	30	0,25	7,5
- RISULTATI CONSEGUITI (realizzazione dei compiti assegnati)	punti	15	30	0,25	7,5
			120	1	30

Scheda compilata da :
Bordighera,
Osservazioni :

punti richiesti complessivamente 16

COMUNE DI BORDIGHERA

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA **B e C** (passaggi alla 1^a successiva)

Anno di valutazione:
 Valutazione del dipendente:
 Attuale posizione economica:
 Profilo professionale:
 Servizio (o ufficio):

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		valore minimo richiesto	valutazione (max 30 punti)	peso	valutazione ponderata
- ESPERIENZA ACQUISITA (attività prestata in posizione professionale riferibile all'attuale categoria, o superiore : punti 3 per anno . Attività prestata in posizione professionale riferibile a categoria inferiore all'attuale : punti 1,5 per anno. In ogni caso, periodo massimo valutabile di 10 anni)	punti	3	30	0,15	4,5
- IMPEGNO E COOPERAZIONE (impegno individuale e cooperazione nelle relazioni di lavoro ad ogni livello)	punti	15	30	0,25	7,5
- QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (puntualità, precisione ed accuratezza nelle prestazioni)	punti	15	30	0,25	7,5
- RISULTATI CONSEGUITI (realizzazione dei compiti assegnati)	punti	15	30	0,25	7,5
- PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento (capacità di incrementare sistematicamente il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e comportamenti)	punti	15	30	0,1	3
			150	1	30

Scheda compilata da :
 Bordighera,
 Osservazioni :

punti richiesti complessivamente 16

COMUNE DI BORDIGHERA

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA **B e C** (passaggi alla 2^a successiva)

Anno di valutazione:
Valutazione del dipendente:
Attuale posizione economica:
Profilo professionale:
Servizio (o ufficio):

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		valore minimo richiesto	valutazione (max 30 punti)	peso	valutazione ponderata
- FLESSIBILITA' (attitudine a disimpegnare altre mansioni analoghe o complementari , secondo le circostanze)	punti	10	30	0,15	4,5
- IMPEGNO E COOPERAZIONE (impegno individuale e cooperazione nelle relazioni di lavoro ad ogni livello)	punti	15	30	0,25	7,5
- QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (puntualità, precisione ed accuratezza nelle prestazioni)	punti	15	30	0,25	7,5
- RISULTATI CONSEGUITI (realizzazione dei compiti assegnati)	punti	15	30	0,25	7,5
- PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento (capacità di incrementare sistematicamente il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e comportamenti)	punti	15	30	0,1	3
			150	1	30

Scheda compilata da :
Bordighera,
Osservazioni :

punti richiesti complessivamente 16

COMUNE DI BORDIGHERA

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA **B e C** (passaggi all'ultima posizione economica della categoria)

Anno di valutazione:
 Valutazione del dipendente:
 Attuale posizione economica:
 Profilo professionale:
 Servizio (o ufficio):

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		valore minimo richiesto	valutazione (max 30 punti)	peso	valutazione ponderata
- TENSIONE AL RISULTATO (coinvolgimento attivo nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e tecnologici, partecipazione attiva alle esigenze di flessibilità)	punti	15	30	0,2	6
- IMPEGNO E COOPERAZIONE (impegno individuale e cooperazione nelle relazioni di lavoro ad ogni livello, orientamento all'utenza)	punti	15	30	0,2	6
- QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (puntualità, precisione ed accuratezza nelle prestazioni)	punti	15	30	0,2	6
- RISULTATI CONSEGUITI (grado di realizzazione dei compiti assegnati)	punti	15	30	0,3	9
- PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento (capacità di incrementare sistematicamente il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e comportamenti ; capacità di proporre ed attuare soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione el lavoro; iniziativa personale)	punti	15	30	0,1	3
			150	1	30

Scheda compilata da :
 Bordighera,
 Osservazioni :

punti richiesti complessivamente 16

COMUNE DI BORDIGHERA

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA **D**

Anno di valutazione:
 Valutazione del dipendente:
 Attuale posizione economica:
 Profilo professionale:
 Servizio (o ufficio):

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		valore minimo richiesto	valutazione (max 30 punti)	peso	valutazione ponderata
- TENSIONE AL RISULTATO (coinvolgimento attivo nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e tecnologici, partecipazione attiva alle esigenze di flessibilità, capacità di di organizzazione e di motivazione dei collaboratori)	punti	15	30	0,2	6
- IMPEGNO, COOPERAZIONE E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (impegno individuale e cooperazione nelle relazioni di lavoro ad ogni livello; orientamento alla utenza; puntualità, precisione ed accuratezza delle prestazioni)	punti	15	30	0,2	6
- RISULTATI CONSEGUITI (realizzazione dei compiti assegnati)	punti	15	30	0,4	12
- PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento (capacità di incrementare sistematicamente il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e comportamenti ; capacità di proporre ed attuare soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro; iniziativa personale)	punti	15	30	0,2	6
			120	1	30

Scheda compilata da :
 Bordighera,
 Osservazioni :

punti richiesti complessivamente 16