

COMUNE DI CERVINARA
Prov. Di Avellino

Piazza Trescine

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO

INTEGRATIVO

ANNO 2009

Art. 1

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2009

(stipulato in base al C.C.N.L. – Comparto Regioni Autonomie Locali)

In applicazione di quanto previsto dal vigente C.C.N.L. 2002/2005 stipulato il 22/01/2004, viene definito presso il Comune di Cervinara, il presente contratto collettivo integrativo anno 2007. Lo stesso si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed ha valore di legge tra le parti stipulanti.

Il presente contratto è stipulato dalla delegazione trattante composta, per la parte pubblica, dal:

- Dott. Antonino Gagliardo Segretario Generale – Presidente
- Dott. Giuseppe Sellitto Responsabile del Settore Amministrativo- componente
- Dott.ssa Francesca Picca Responsabile del Settore Demografico etc – componente
- Rag. Gianpietro Marchese Responsabile del Settore Economico etc – componente
- Ing. Guido Simeone Responsabile del Settore Tecnico etc – componente
- Dott. Pasquale Ricci Responsabile del Settore Vigilanza etc – componente

- Per la parte privata, da :
- Sig.ra Italo Fontanino R.S.U.(CSA.)
- Sig. Cocozza Bruno R.S.U.(C.I.S.L.)
- Sig. Ravile Carmine R.S.U.(SULPM)

e dalle seguenti OO.SS. territoriali:

- Carmine Camerlengo C.G.I.L.
- Santacroce Antonio C.I.S.L.
- Caporale Saverio. D.I.C.C.A.P

P R E M E S S O

– che l'art. 4, commi 2 e 3, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999 testualmente recitano:

“2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'articolo 15, per le finalità

previste dall'articolo 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) i 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, lettera a);

c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 17, comma 2, lettere e), f), g);

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di rinnovazione;

- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) 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;
- g) le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'articolo 28 del d.P.R. 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15, comma 1, lettera k);
- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'articolo 35 del D.Lgs. 29/93;
- m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'articolo 16, comma 1, del C.C.N.L. stipulato in data 31 marzo 1999.”;

– che con il successivo comma 5 vengono posti i seguenti limiti:

5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'articolo 15, comma 5, e dall'articolo 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Visti gli artt. 5, comma 4, come sostituito dall'art. 4, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, e 10 del citato contratto collettivo nazionale di lavoro che, rispettivamente, disciplinano:

- a) I tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;
- b) La composizione delle delegazioni;

Visti i ventigi contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni-autonome locali,

CIÒ PREMesso

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate,

STIPULANO LA SEGUENTE IPOTESI DI CONTRATTO

Art. 1 – Oggetto del contratto.

Il presente contratto ha per oggetto la disciplina della materie previste dal art. 4 CCNL del 1/4/1999

Art. 2

LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo per il finanziamento del predetto articolo è determinato in €. 5.335,00 . Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Art. 3

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA'**

(Allegato A al presente contratto)

1) FONDO BASE 2008 E PRECEDENTI (Art. 15, comma I° ,CCNL 1999 RISORSE STABILI	
	€. €.175.985
2) INCREMENTO RISORSE:	
<i>a) Anno 2003(art 32 CCNL 22/01/2004)</i>	
-Importo pari allo 0,62% monte salari 2001	€. 6.648
-Importo pari allo 0,50% monte salari 2001	€. 5.361
<i>b) anno 2006(art. 4 CCNL 9/5/2006)</i>	
-Importo pari allo 0,5% del monte salari 2003	€. 8.300
-art, 34 comma 4 del CCNL 22/1/2004	€. 4.283
-art. 4, comma 1 del CCNL 11/4/2006	€. 5.906
<i>c) Anno 2008 (art 8, comma 2 del CCNL 11/4/2008)</i>	
Importo pari allo 0,60% del monte salari 2005	€. 10.702
Risparmi per compenso lavoro straordinario	€. 7.440
Economie del fondo 2008 (<i>Produttività €. 9.677,00; Rischio €. 2.102,00; Turnazione €. 1.002,00; Indennità x part. reperibilità €. 3.800,00</i>)	16.581
Corrispettivi da corrispondere per lavoro straordinario elettorale	€. 23.223,00
Corrispettivi da corrispondere per progettazione ex legge 109/1994 e s.m.i.	€. 500,00
Corrispettivi da corrispondere per sanatori edilizia ex art. 32,c. 41 legge 326/2003	€. 2.500,00
Corrispettivi da corrispondere per progetti recupero evasione contributiva	€. 1.500,00
SOMMANO	€. 268.929

Art. 4

**UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

1	<u>Progressione al 31/12/2008</u>	€.99.616
2	<p><u>Indennità di rischio: (art. 37 CCNL 2000 e 2004)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> L'indennità di rischio verrà liquidata mensilmente da responsabili di posizioni organizzative previa verifica dei fattori di rischio previsti dal contratto con riferimento a operai, necroforo, autisti. 	€. 5.000,00
3	<p><u>Indennità maneggio valori</u> Ai dell'art. 36 del CCNL del 14/9/2000 l'importo di tale indennità è fissato come segue: 1) ECONOMO: Giornalieri €. 1,55; 2) ADDETTO SPORTELLO anagrafe: Giornalieri €. 0,85 Il fondo va erogato nel rispetto delle norme contrattuali.</p>	€. 700,00
3	<p><u>Indennità di turno x 6 vigili urbani anno 2009-05-07</u> <u>Arretrati per erroneo calcolo per gli anni 2006/07/08</u></p>	€ 24.000,00 €. 27.020,00
4	<p><u>Indennità per particolari responsabilità *</u> I Centri per particolare Responsabilità sono collegati ai servizi istituzionalmente attribuiti al settore, per cui si potranno avere massimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> N° tre centri di responsabilità per il I° SETTORE; N° tre centri di responsabilità per il II° SETTORE; N° quattro di responsabilità per il III° SETTORE N° quattro centri di responsabilità per il IV° SETTORE; N° quattro centri di responsabilità per il V° SETTORE; <p>Il massimo dell'indennità per particolari responsabilità come prevista ex art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL dell'1.4.1999 è collegata al punto parametrico e pertanto viene fissata in: €. 1.400,00 per la cat. B; €. 1.500,00 per la cat. C La individuazione dei responsabili va fatta con decreto del Responsabile del servizio</p>	€.26.200,00
5	<p><u>Fondo per progetti obiettivo</u> La produttività deve essere intesa come produttività di ente collegata agli obiettivi dell'Amministrazione. I Responsabili di Servizio in conferenza, alla presenza del Segretario Generale definiranno i singoli progetti da elaborarsi entro 30 gg. dalla data di stipula del Contratto. La produttività deve essere aperta alla partecipazione volontaria di tutti i dipendenti che intendano partecipare. I progetti saranno remunerati sulla base di tre parametri equitativi tenuto conto della correlazione della produttività con gli altri istituti. Il parametro " A", più vantaggioso, si applicherà ai dipendenti che usufruiscono solo dell'istituto contrattuale della produttività; Il parametro " B " ai dipendenti che partecipano oltre che alla produttività anche ad altri istituti contrattuali; Il parametro " C " ai dipendenti percettori di indennità x particolari responsabilità. I tre parametri devono avere una forbice percentuale del 10 10%</p>	€. 26.897,00

6	<u>Straordinario.</u>	€. 5.335,00
7	<u>Indennità di comparto</u>	€ 22.638,00
8	Corrispettivi da corrispondere per lavoro straordinario elettorale	€. 23.223,00
9	Corrispettivi da corrispondere per progettazione ex legge 109/1994 e s.m.i.	€. 500,00
10	Corrispettivi da corrispondere per sanatori edilizia ex art. 32,c. 41 legge 326/2003	€. 2.500,00
11	Corrispettivi da corrispondere per progetti recupero evasione contributiva	€. 1.500,00
12	Progressione orizzontale per il 50% del personale Ct. A e B1 che ha il requisito previsto dei due anni di anzianità nella posizione economica.	€. 3.800,00
	<u>TOTALE</u>	€. 268.929

- Nell'ipotesi in cui verrà conferita la responsabilità legata al procedimento espressamente previsto dal II comma dell'art. 36, questi soggetti saranno remunerati con €. 300,00 annui.

Art. 5

CORSI DI FORMAZIONE

Relativamente ai "CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE" è prevista nel bilancio 2006 un'apposita somma, pari a complessivi €. 1.000,00, nel rispetto del vigente C.C.N.L.

Art. 6

SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

Per i dipendenti che effettuano i rientri pomeridiani, il SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA" a mezzo di buoni pasto è pari ad un valore nominale di €. 5,20.

Art. 7

REGOLAMENTO COMUNALE SULLA METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Si approva l'allegato nuovo regolamento(Allegato B) proposto e relativo alla metodologia permanente di valutazione del personale per l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi

Art. 8

NORMA DI RINVIO

Per tutte le materie non espressamente normate e modificate dal presente C.C.D.I. e per quelle disapplicate, si rimanda al C.C.N.L. e ad una verifica eventuale di norme previste dal vecchio contratto decentrato.

LA PRESENTE IPOTESI DI CONTRATTO VIENE SIGLATA DALLE PARTI IN
CERVINARA IL 25/05/2009

ALLEGATO A)
COMUNE DI CERVINARA (Provincia di AVELLINO)

QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2009, DELLE RISORSE PER LE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA'(RISORSE DECERATE)

(Art.31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22/01/2004 – Art. 4 del C.C.N.L. 09/05/2006) – art. 8 del C.C.N.L. 11/04/2008

UFFICIO DEL PERSONALE

A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2003 secondo la prevedente disciplina contrattuale. (art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CNL dell'01.04.1999, art. 4 commi 1 e 2 del CCNL 05/10/2001).

- dal prospetto A) della quantificazione relativa all'anno 2008.

1° TOTALE

€. 175.985,00

B) Incremento delle risorse destinate alla generalità dei dipendenti.

B.1 Relative all'anno 2003 (art. 32 C.C.N.L. 22/01/2004)

1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1)

€. 6.648,00

2) importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti(commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)

€. 5.361,00

B.2 Relative anno 2006 e successivi(art. 4 C.C.N.L. 9 maggio 2006)

1) importo pari all' 0,5 del monte salari 2003(per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)

€. 8.300,00

B.3 Incrementi dei valori delle posizioni economiche rideterminate

(dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22/01/2004 e n. 4 al C.C.N.L. 9 maggio 2006):

a) ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. 22/01/2004

€. 4.283,00

b) ai sensi dell' art. 4, comma 1 del C.C.N.L. 09/05/2006

€. 5.906,00

B.4 Relative all'anno 2008 e successivi(art. 8, comma 2, del C.C.N.L. 11/04/2008)

(l'incremento non trova applicazione d parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta , ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato(comma 8).

Importo pari allo 0,60 del monte slari 2005, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta non superiore al 39% delle entrate correnti(comma 2)

€. 10.702,00

2° TOTALE

€. 41.200,00

C) Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22/01/2004 – art. 8, c.3, del C.C.N.L. 11/04/2008)

1) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinari in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4 del C.C.N.L. 01/04/1999(art. 15, c.1, lett. m) del C.C.N.L. 01/04/1999.....

€. 7.440,00

2) ulteriore incremento di cui all'art. 4, comma 2, C.C.n.L. 9 maggio 2006:

a) fino ad un massimo dello 0,30% del monte salari 2003(per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti sono comprese tra il 25% ed il 32%.....

€. 4.980,00

3) Economie 2008.....

€. 16.581,00

3° TOTALE

€. 29.001,00

1° TOTALE

€. 175.985,00

2° TOTALE

€. 41.200,00

3° TOTALE

€. 29.001,00

TOTALE COMPLESSIVO

€. 246.186,00

Cervinara, li 4/05/2009

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
(Rag. Gianpietro Marchese)

ALLEGATO B)
COMUNE DI CERVINARA
Provincia di Avellino

**REGOLAMENTO COMUNALE SULLA METODOLOGIA PERMANENTE DI
VALUTAZIONE DEL PERSONALE PER L'INCENTIVAZIONE DELLA
PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Art. 1

OGGETTO E FINALITA' DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento disciplina la metodologia permanente di valutazione del personale per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, secondo quanto previsto dall'art. 6 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, Comparto Regioni ed Autonomie Locali, relativo al nuovo ordinamento professionale degli Enti Locali.
2. La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata esclusivamente all'erogazione dei compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 2

PARAMETRI DI VALUTAZIONE

1. I parametri di valutazione del personale sono quelli previsti nelle schede allegate al presente regolamento di cui costituiscono parte integrante e sostanziale.
2. I parametri di valutazione fanno riferimento alle seguenti aree:
 - a) Capacità di adattamento operativo alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti;
 - b) Orientamento all'utenza ed alla collaborazione nel proprio ufficio e tra uffici diversi;
 - c) Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali;
 - d) Esperienza;
 - e) Dedizione al lavoro e risultati raggiunti.

Art. 3

ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. Per ogni parametro di valutazione, il responsabile del settore in cui è incardinato il dipendente assegna un punteggio espresso in valore numerico da uno a dieci.
2. Il punteggio assegnato per ogni parametro di valutazione è moltiplicato per un coefficiente di ponderazione espresso in valori numerici da uno a dieci che tiene conto della differente rilevanza del parametro secondo la categoria di appartenenza del dipendente.

3. Il punteggio ottenuto secondo le modalità di cui al precedente comma è la valutazione ponderata assegnata al dipendente per ogni singolo parametro di valutazione.
4. La valutazione complessiva assegnata dal responsabile del settore al dipendente è data dalla somma delle singole valutazioni ponderate attribuite per ogni parametro di valutazione.

Art. 4

PERIODICITA' DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione viene espressa dal Responsabile del Settore, con cadenza annuale, al termine dell'anno solare di riferimento.
2. Il Responsabile del Settore deve procedere alla valutazione dei dipendenti incardinati nel Settore entro il 30 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, comunicandola contestualmente al dipendente interessato in forma scritta.
3. La valutazione assegnata deve essere comunicata al dipendente mediante consegna della scheda allegata al presente regolamento (scheda 3) in cui sono riportati i singoli punteggi attribuiti per ogni parametro di valutazione, singola valutazione ponderata e il punteggio complessivo assegnato.
4. La scheda di valutazione, sottoscritta dal Responsabile del Settore, è trasmessa al dipendente in busta chiusa.
5. Il dipendente può richiedere al Responsabile del Settore informazioni e chiarimenti sulla Valutazione attribuitagli.

Art. 5

RIESAME DELLA VALUTAZIONE

1. Il dipendente che ritiene la valutazione espressa dal responsabile del Settore non congrua può, entro dieci giorni dalla comunicazione, presentare istanza per il riesame della stessa al Segretario Generale, dandone contestuale comunicazione al Responsabile del Settore.
2. L'istanza per il riesame della valutazione deve essere puntualmente motivata, con l'indicazione delle valutazioni attribuite ai singoli parametri che si ritengono non congrue e delle relative motivazioni.-
3. Le istanze che non contengono le indicazioni di cui al precedente punto non sono prese in considerazione.
4. Il Segretario Generale decide nei successivi trenta giorni, sentito il Responsabile del Settore interessato.
5. La decisione del Segretario Generale è comunicata al dipendente immediatamente dopo l'adozione.

Art. 6

DETERMINAZIONE COMPENSO DA EROGARE

1. Decorso il termine di presentazione delle istanze di riesame, senza che sia stata presentata alcuna o, comunque, dopo le decisioni del Segretario Generale sulle stesse, il Responsabile del Settore determina il compenso incentivante da erogare al singolo dipendente.
2. Il compenso da attribuire al singolo dipendente è determinato mediante l'applicazione della seguente formula:

$$\frac{A}{B} \times C = \text{Compenso da erogare}$$

dove:

A = Risorse attribuite al Settore, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa dell'anno di riferimento, per l'incentivazione della produttività ;

B = Sommatoria punteggi complessivi attribuibili ai singoli dipendenti del Settore;

C = Punteggio individuale ponderato attribuito al singolo dipendente.

Art. 7

LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO

1. La determinazione dei compensi attribuita ai singoli dipendenti è trasmessa, insieme alle schede di valutazione da inserire nel fascicolo del dipendente, all'Ufficio Personale che attiva le procedure per la liquidazione al dipendente interessato.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE

AREA: Capacità di adattamento operativo alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti

PROPONE MIGLIORAMENTI
Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo con maggiore efficacia.
SI RENDE PARTECIPE ALLE FINALITÀ DELL'ENTE/SERVIZIO
Dimostra senso di "appartenenza all'organizzazione" e capacità di identificarsi con le finalità dell'Ente/Servizio
E' FLESSIBILE NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO
Disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività

normalmente non richieste dalla posizione.

AREA: Orientamento all'utenza ed alla collaborazione nel proprio Ufficio e tra uffici diversi.

<p>CAPISCE LE ESIGENZE DEGLI UTENTI(esterni ed interni) Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate.</p>
<p>HA UN BUON RAPPORTO CON LE PERSONE Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.</p>
<p>LAVORA CON GLI ALTRI PER IL RISULTATO FINALE, NON PER SE STESSO Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi scambiando con questi pareri ed informazioni; Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio.</p>

AREA: Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

<p>POSSIEDE CAPACITA' DI GUIDA E DELEGA E' capace di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche situazioni di lavoro imprevisto.</p>
<p>QUANDO OCCORRE LAVORA IN FRETTA SENZA PREGIUDICARE I RISULTATI Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate.</p>
<p>FA PROPOSTE PER ELIMINARE GLI SPRECHI E RISPARMIARE RISORSE Propone frequentemente soluzioni anche piccole ma immediatamente realizzabili nell'ottica dell'efficienza e</p>

dell'ottimizzazione costi – benefici.

AREA: Esperienza

PREPARAZIONE

Grado di approfondimento giuridico e/o tecnico per lo svolgimento delle mansioni affidate.

COMPETENZA

Capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria.

QUALIFICAZIONE DEL LAVORO SVOLTO

Allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati.

AREA: Dedizione al lavoro e risultati ottenuti

IMPEGNO PROFUSO

Assiduità di presenza e di impegno nel lavoro.

**LIVELLO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
PERSONALI**

Livello di raggiungimento degli obiettivi personali assegnati e apporto dato al raggiungimento degli obiettivi del Settore.

CONTINUITA' DI PRESTAZIONI POSITIVE

Andamento delle prestazioni individuali in un dato periodo.

Area di valutazione	Parametri di valutazione	Rilevanza del parametro sulla base della posizione ricoperta			
		A	B/1	B/3	C

Capacità di adattamento operativo alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti	Propone miglioramenti	4	6	7	9
	Partecipa alle finalità dell'Ente /Servizio	5	7	8	9
	E' flessibile nello svolgimento del proprio lavoro	10	10	10	10
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione nel proprio ufficio e tra uffici diversi	Capisce le esigenze degli utenti	5	8	7	10
	Ha un buon rapporto con le persone	10	10	10	10
	Lavora con gli altri per il risultato finale,non per se stesso	10	10	10	10
Esperienza	Preparazione	4	6	7	9
	Competenza	5	6	7	9
	Qualificazione del lavoro	4	6	7	9
Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	Possiede capacità di guida e di delega	2	3	5	8
	Quando occorre lavora in fretta senza pregiudicare i risultati	6	6	6	9
	Fa proposte per eliminare gli sprechi e risparmiare risorse	3	5	6	9
Dedizione al lavoro e risultati ottenuti	Impegno profuso	10	10	10	10
	Livello raggiungimento obiettivi personali	6	7	8	9
	Continuità nelle prestazioni	10	10	10	10

DICHIARAZIONE A VERBALE N°1

Il rappresentante provinciale D.I.C.C.A.P. chiede che sia sottoposto all'attenzione dell'Amministrazione l'ipotesi di remunerare l'attività prestata dai lavoratori nelle giornate festive infrasettimanali qual'ora questi ultimi non decidano di optare per il riposo compensativo secondo quanto previsto dal II comma dell'art. 24 del CCNL del 2000

FIRMATO

Cervinara, lì 17/06/2009

PARTE PUBBLICA:

- F.to Dott. Antonino Gagliardo _____
- F.to Dott. Giuseppe Sellitto _____
- F.to Dott.ssa Francesca Picca _____
- F.to Rag. Gianpietro Marchese _____
- F.to Ing. Guido Simeone _____
- F.to Dott. Pasquale Ricci _____

PARTE PRIVATA:

- F.to Sig.ra Fontanino italo _____
- F.to Sig. Coccozza Bruno _____
- F.to Sig. Raviele Carmine _____

OO.SS. TERRITORIALI:

- F.to Carmine Camerlengo _____
- F.to Santacroce Antonio _____
- F.to Caporale Saverio.