



ORIGINALE

PROVINCIA DI SAVONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

N. 107

Seduta del 4 Luglio 2013

**SETTORE AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE
SERVIZIO PERSONALE**

CLASSIFICA 006.004.002 FASCICOLO 000001/2013

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE "UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2013 (ART. 17 CCNL 1/4/1999)". AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

I presenti al momento della trattazione della pratica sono:

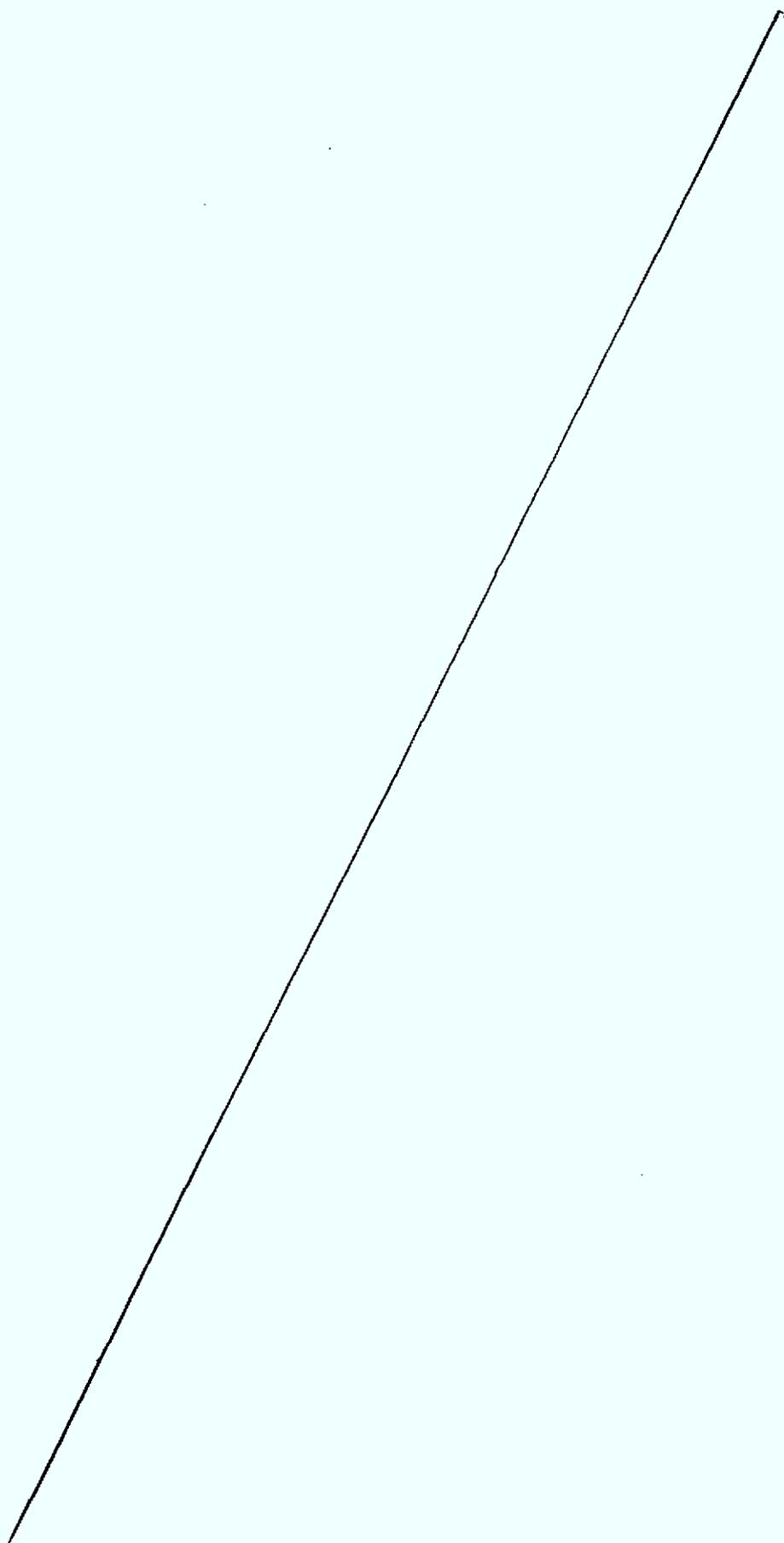
Nome e cognome	Carica	Assente	Presente
1) VACCAREZZA ANGELO	Presidente		S
2) MONTALDO SILVANO	Vice Presidente		S
3) SANTI PIETRO	Assessore		S
4) VACCA SANTIAGO	Assessore		S
5) SASSO DEL VERME ROBERTO	Assessore		S
6) FOSCOLO SARA	Assessore		S
7) SAMBIN GIORGIO	Assessore		S
8) SCHNECK ROBERTO	Assessore		S
9) REVETRIA PIETRO	Assessore		S

Assume la Presidenza VACCAREZZA ANGELO

Assiste alla seduta COLANGELO GIULIA

Relatore MONTALDO SILVANO

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, invita la giunta a deliberare in merito al provvedimento di seguito verbalizzato.



SETTORE AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE
SERVIZIO PERSONALE

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE "UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2013 (ART. 17 CCNL 1/4/1999)". AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.

LA GIUNTA PROVINCIALE

Visto l'articolo 4 del CCNL 1° aprile 1999, secondo il quale in ciascun ente le parti provvedono alla stipulazione del Contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse nel rispetto della disciplina prevista dall'articolo 17 del medesimo contratto;

Atteso che le risorse disponibili sono disciplinate dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visto l'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 che, al comma 1, prevede che *"le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale"*;

Vista la propria deliberazione numero 51 del 9 aprile 2013, con la quale sono stati formulati gli indirizzi per la quantificazione del fondo 2013 e la contrattazione collettiva decentrata integrativa - personale non dirigente;

Visto l'atto dirigenziale numero 2476 del 18 aprile 2013, avente ad oggetto *"Costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente - anno 2013"*;

Vista l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta il 17 giugno 2013, allegata sotto la lettera "A" quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione, con la quale la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali hanno concordato l'utilizzo del suddetto fondo;

Visto il citato articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge numero 78/2010, secondo il quale *"a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*;

Vista la circolare numero 12 del 15 aprile 2011 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con cui vengono fornite istruzioni utili all'applicazione dell'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010 che prevede, con particolare riguardo al

	DIRIGENTE DEL SETTORE (Dott.ssa Marina FERRARA) 
--	--

comma 2 bis, che la riduzione del fondo deve avvenire:

- “per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno”;
- “la variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi su fondo”;

Dato atto che il limite massimo delle risorse che possono essere destinate alla contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente per l'anno 2013 viene determinato nella misura indicata nel prospetto sotto indicato:

	limiti d.l. 78/2010, articolo 9, comma 2bis, secondo periodo, anno 2013
personale al 1° gennaio 2010	389
personale al 31 dicembre 2010	384
media 2010	386,5
personale al 1° gennaio 2013	357
personale al 31 dicembre 2013	347
Media 2013	352
riduzione percentuale	-8,93
Fondo stabile 2010	€ 1.126.586
Fondo variabile 2010	€ 468.233
- residui 2009 e anni precedenti già utilizzati	-€ 101.193
- quota fondo progettazione e legale	-€ 111.019
Fondo variabile 2010 di riferimento	€ 256.021
Totale risorse 2010	€ 1.382.607
Tetto massimo:	€ 1.259.192
Fondo stabile 2013	€ 1.126.586
Fondo variabile 2013	€ 132.606
Totale risorse 2013	€ 1.259.192
Differenza rispetto al 2010	-€ 123.415

Visto l'atto dirigenziale numero 2836 del 8 maggio 2013, con il quale si certifica che la Provincia di Savona, nell'anno 2012, ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa di personale rispetto

all'anno 2010, ai sensi dall'articolo 1, comma 557, della Legge numero 296/2006 (legge finanziaria 2007), come modificato dall'articolo 14, comma 7, del D.L. numero 78/2010, convertito con legge numero 122/2010;

Dato atto che la Provincia ha rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2012 disciplinato dagli articoli 30, 31 e 32 della legge numero 183 del 12 novembre 2011 (legge di stabilità 2012), come indicato nei documenti contabili relativi al Rendiconto della Gestione 2012;

Dato atto che la Provincia di Savona è uno degli Enti locali inseriti nel programma di sperimentazione sull'armonizzazione dei sistemi contabili ai sensi del D.Lgs. 118/2011 come evidenziato nel DPCM 28/12/2011;

Verificato che le fonti di finanziamento del fondo 2013, per un totale di € 1.259.192 trovano copertura nel modo che segue:

- capitolo 1069/1, bilancio 2013, per € 1.126.586
- capitolo 1069/2, bilancio 2013, per € 132.606

Verificato, altresì, che tali fondi rientrano nei limiti del tetto di spesa per il personale previsti dalla normativa vigente, nonché rispettano quanto previsto dalle normative stesse in termini di contenimento della dinamica delle risorse per la contrattazione integrativa;

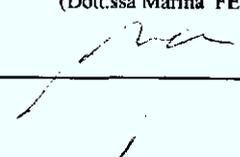
Vista la nota, acquisita agli atti con numero di protocollo 51204 del 01/07/2013, con la quale il Nucleo di valutazione ha preso atto dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e delle risorse espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, utilizzate per l'integrazione del fondo del personale non dirigente relativo all'anno 2013, ai sensi dell'articolo 15, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999.

Richiamata la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, acquisita agli atti con numero di protocollo 52091 del 04/07/2013, in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa (personale non dirigente) con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del D.Lgs 150 del 27 ottobre 2009;

Ritenuto di dover eliminare dall'ipotesi di contratto oggetto del presente provvedimento il riferimento contenuto, per mero errore materiale, nell'art. 3, "Disciplina dell'attribuzione dell'indennità di rischio", agli addetti del centro stampa, non più in attività;

Acquisito, sulla proposta, il parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, inserito nel testo della deliberazione;

Acquisito altresì, sulla proposta, il parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'articolo

	DIRIGENTE DEL SETTORE (Dott.ssa Marina FERRARA) 
--	--

49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale;

VISTE:

- la deliberazione del Consiglio provinciale n. 18 del 4 giugno 2013 e successive modifiche ed integrazioni, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario annuale 2013 e pluriennale 2013/2015 la Relazione Previsionale e Programmatica ed i documenti di programmazione ad esso collegati;
- la deliberazione della Giunta provinciale n. 84 del 4 giugno 2013, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) triennio 2013/2015 – parte finanziaria;

VISTI:

- l'articolo 48 del decreto legislativo n. 267/2000;
- l'articolo 125 del decreto legislativo n. 267/2000;
- l'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000;

A VOTI UNANIMI

DELIBERA

1. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del *Contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013* (articolo 17 CCNL 1° aprile 1999), come risulta dall'ipotesi di Contratto Collettivo, parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione, prevedendo che dallo stesso venga eliminato il riferimento contenuto, nell'art. 3, "Disciplina dell'attribuzione dell'indennità di rischio", agli addetti del centro stampa, non più in attività;
2. di prendere atto che gli oneri conseguenti l'applicazione del contratto decentrato trovano finanziamento nel bilancio 2013 come indicato in premessa;
3. di inserire la presente deliberazione nell'elenco che verrà trasmesso ai Presidenti dei Gruppi consiliari, ai sensi dell'articolo 125 del decreto legislativo n. 267/2000.

Successivamente, stante l'urgenza di procedere al perfezionamento del contratto collettivo decentrato per l'anno 2013

LA GIUNTA PROVINCIALE

A VOTI UNANIMI

dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000.

Parere di regolarità tecnica, reso ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000.
Si esprime parere favorevole.

Savona, 4/7/13

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
(dott.ssa Marina Ferrara)

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

~~ANGELO VACCAREZZA~~

IL SEGRETARIO GENERALE

~~(sra. Giulia Colangelo)~~

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo on line della Provincia per 15 giorni consecutivi dal ~~05 LUG. 2013~~ al ~~20 LUG. 2013~~ 20 LUG. 2013

Savona, 04 LUG. 2013

IL SEGRETARIO GENERALE

~~(sra. Giulia Colangelo)~~

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVA'

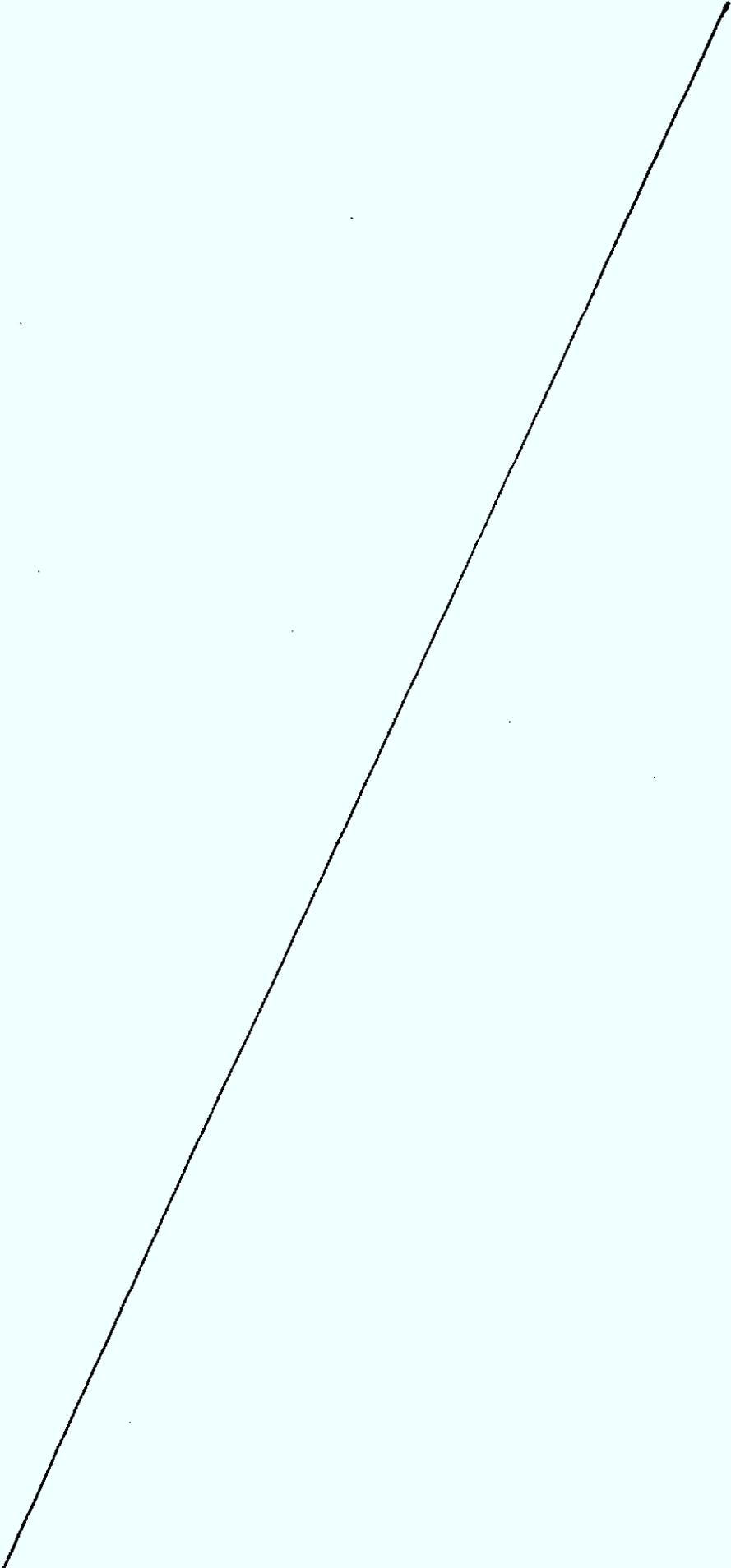
La presente deliberazione, ai sensi dell'articolo 134 del decreto legislativo. n. 267 del 18/08/2000, diventa esecutiva il 04 LUG. 2013

Savona, 04 LUG. 2013

IL SEGRETARIO GENERALE

~~(sra. Giulia Colangelo)~~

**DICHIARATA
IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**



PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILEsulla Deliberazione della Giunta n. 107 del 4 LUG. 2013

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE "UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2013 (ART. 17 CCNL 1/4/1999)". AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

Registrazioni Contabili

Si certifica che sono state effettuate le seguenti registrazioni:

X	Verifica coerenza con previsioni di bilancio
	Variazione di bilancio n.
	Prelievo da fondo di riserva per € (residua disponibilità del fondo €)
	Assegnazione / Modifica P.E.G.

Il Servizio Bilancio
e Programmazione Economico-Finanziaria

Massimiliano Venturoli

X	Parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000
---	---

Per Il Dirigente del Settore
Servizi Finanziari, Patrimonio e Servizi Informativi
(Dott.ssa Patrizia Gozzi)

Claudia Boldi

Data, 04/07/13

Non opposizione del parere di regolarità contabile per:

Il Dirigente del Settore
Servizi Finanziari, Patrimonio e Servizi Informativi
(Dott.ssa Patrizia Gozzi)

Data, _____



PROVINCIA DI SAVONA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE FONDO 2013

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane
per l'anno 2013 (art. 17 CCNL 1/4/1999)

Il giorno 17 giugno 2013 presso la sede della Provincia di Savona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale composta dal Segretario/Direttore Generale, Avv. Giulia Colangelo, e dal Dirigente del Settore Affari Generali e del Personale, Dott.ssa Marina Ferrara e le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

Organizzazioni territoriali

CGIL FP – Milvia Pastorino

CISL FPS – Vincenzo Vassallo

UIL FPL – Francesco Bertolo

DICCAP SULPM – Giuseppe Grenno

RSU

Bisio Giovanni

Destefanis Giovanni

Lisena Daniele

Macca Massimiliano

Petronici Andrea

Ravazza Manuela

Giulia Colangelo
MR
Marina Ferrara
1

Vista la deliberazione della Giunta Provinciale n. 51 del 9 aprile 2013 e l'atto dirigenziale n. 2476 del 18 aprile 2013, inerenti la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2013.

Visto l'articolo 5, comma 4, del CCNL 1/4/1999 che prevede che i contratti collettivi decentrati integrativi *"conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi"*;

Le parti si sono riunite per sottoscrivere la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, per la parte inerente l' *"Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013 (art. 17 CCNL 1/4/1999)"*.

La presente ipotesi verrà:

- trasmessa al collegio dei revisori per l'acquisizione della certificazione inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del D.Lgs 150 del 27 ottobre 2009;
- successivamente sottoposta alla Giunta per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo.
- Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, si applicano gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 1

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

Il fondo destinato a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa è determinato, per l'anno 2013, in Euro 198.951. (la spesa effettiva per l'anno 2013 è pari a euro 132.698, periodo di affidamento incarichi maggio-dicembre 2013).

L'area delle posizioni organizzative avrà durata per l'intero anno 2013, con la possibilità di proroga per il periodo di un anno, salvo revoca anticipata in caso di gravi difficoltà di bilancio o di riorganizzazione dell'Ente, sia che tale riorganizzazione coinvolga la totalità dell'Ente sia che comporti la necessità di ridefinire una o più posizioni all'interno di una specifica area di attività o di un determinato Settore.

Art. 2

Conferma istituti contrattuali

E' confermata la disciplina degli istituti contrattuali contenuta nei seguenti articoli del Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente sottoscritto il 18 ottobre 2010, confermati con il Contratto decentrato integrativo sottoscritto il 15 febbraio 2013:

- articolo 6, disciplina dell'attribuzione dell'indennità di disagio con le precisazioni di cui al verbale della delegazione trattante del 20 dicembre 2012;
- articolo 8, correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e altri compensi e incentivi;
- articolo 11, indennità del personale dell'area di vigilanza.

Art. 3
Disciplina dell'attribuzione dell'indennità di rischio

In applicazione dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'articolo 41 CCNL del 22.1.2004, sono individuate le categorie di personale, che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, per le quali viene riconosciuta l'indennità di rischio:

- ➔ i cantonieri e i capicantonieri, per le mansioni svolte sul territorio;
- ➔ gli addetti al centro stampa, per lo svolgimento di attività che comportano l'uso di sostanze chimiche;
- ➔ gli addetti al magazzino che abitualmente svolgono movimentazione manuale dei carichi;
- ➔ gli agenti del Corpo di Polizia provinciale che svolgono attività operative sul territorio che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, in particolare per i rischi di carattere ambientale, biologico, per contatto con sangue animale, durante operazioni di cattura o liberazione di animali selvatici, nonché durante le battute di contenimento del cinghiale.

L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettiva esposizione al rischio. L'indennità viene corrisposta, in ipotesi di part-time comunque articolato, in misura riproporzionata al periodo di effettiva esposizione al rischio sulla base della percentuale di attività prestata mensilmente.

L'indennità è erogata per l'ammontare previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro. Il presente articolo sostituisce integralmente l'articolo 5 del contratto collettivo decentrato integrativo del 18 ottobre 2010.

Art. 4
Progressione economica orizzontale all'interno di ciascuna categoria

Si prevede di destinare, per la parte stabile del fondo, la somma di € 60.000 annui, per l'attribuzione di progressioni orizzontali secondo i criteri e la metodologia di valutazione contenuta nei successivi articoli 5 e 6.

La progressione economica sarà attribuita ai dipendenti collocati in posizione utile in graduatoria ed in servizio alla data della decorrenza giuridica della medesima progressione.

La decorrenza delle suddette progressioni è prevista, per gli effetti giuridici, dal 1° dicembre 2013

e, per gli effetti economici, dal 1° gennaio 2014, ai sensi del decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 21, oppure dal 1° gennaio 2015 se sarà data attuazione all'articolo 16, comma 1, lettera b) del decreto legge n. 98/2011, salvo diversa disposizione di legge.

Pertanto la nuova somma destinata alle progressioni economiche potrà essere utilizzata non prima della loro decorrenza economica, con l'esclusione di qualsiasi accantonamento per scopi diversi dall'economia di bilancio.

La somma prevista per l'anno 2013 risulta pari ad € 5.000.

Art. 5

Criteria e metodologia di valutazione per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali

I requisiti per accedere all'istituto delle progressioni economiche orizzontali sono i seguenti:

- 1) essere dipendenti a tempo indeterminato della Provincia di Savona in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data di sottoscrizione del presente contratto;
- 2) prestare effettiva attività per almeno 30 giorni durante il periodo di valutazione, viene in ogni caso tutelata l'astensione obbligatoria per maternità che viene equiparata a lavoro effettivo;
- 3) aver ottenuto il punteggio minimo nelle schede di valutazione relative all'anno 2013.

Al fine dell'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, all'interno di ciascuna categoria, le parti approvano apposite schede di valutazione, descritte dal successivo articolo 6.

Per coloro che non prestano almeno 30 giorni di effettiva attività lavorativa durante il periodo di valutazione non dovrà essere redatta la scheda.

Per coloro in possesso dei requisiti sopra descritti sarà compilata una scheda, contenente i punteggi relativi ai seguenti elementi:

- titolo di studio;
- esperienza (anzianità lavorativa, complessiva e nella stessa categoria e posizione economica, curriculum, formazione);
- valutazione della performance individuale, che non può essere inferiore a 600 punti su 1.000.

Come previsto dall'articolo 5 del CCNL 31/3/1999 per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, verrà valutata nella scheda anche l'esperienza acquisita.

Al termine del periodo di valutazione verrà stilata una graduatoria per settore e per categoria, tenendo distinta l'area delle posizioni organizzative.

A parità di punteggio si darà precedenza a coloro che:

- a) posseggono maggiore anzianità di servizio nella stessa categoria e posizione economica;
- b) hanno effettuato un numero minore di progressioni orizzontali nella pubblica amministrazione;
- c) posseggono la maggiore età anagrafica.
- d) posseggono la maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;

La somma prevista per le nuove progressioni di cui al precedente articolo 3 sarà suddivisa in parti uguali per le tre categorie economiche B, C e D. Ogni settore avrà a disposizione un budget per ciascuna categoria determinato in proporzione al costo complessivo teorico delle progressioni economiche per gli aventi diritto appartenenti al medesimo settore, individuati secondo i requisiti indicati nel presente articolo.

Una volta definite le graduatorie per settore si procederà ad assegnare le progressioni orizzontali nel limite del budget di categoria, tenendo distinta l'area delle posizioni organizzative, assegnato ad ogni Settore.

L'utilizzo dei resti generati in ogni settore verrà definito in sede di contrattazione.

Le graduatorie saranno redatte e pubblicate a cura del Servizio Personale.

Sarà cura del Servizio Personale rendere noto il presente contratto a tutti i dipendenti.

Dopo l'assegnazione delle progressioni orizzontali, le graduatorie per Settore e categoria rimarranno in vigore sino al 31 dicembre 2014, per utilizzarle, in caso di recupero di risorse economiche per cessazioni del rapporto di lavoro, nel Settore e nella categoria in cui si generano.

Le medesime graduatorie potranno essere utilizzate per progressioni nell'anno 2014, fatto salvo diversa volontà tra le parti, espressa in sede di contrattazione decentrata 2014, o fatto salvo nuove disposizioni normative o contrattuali.

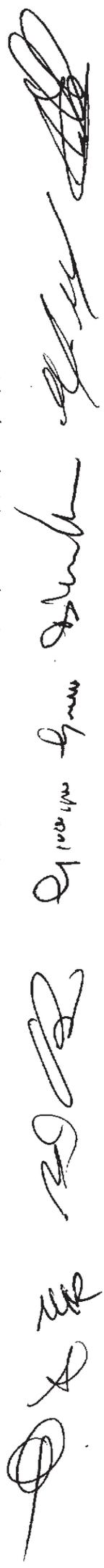
Art. 6

Schede di valutazione

Le schede di valutazione sono allegate, quale parte integrante e sostanziale del presente contratto, e contrassegnate come "B1", "B2-B6", "C1", "C2-C4", "D" e "D posizione organizzativa". Esse saranno redatte e sottoscritte dal Dirigente del Settore di assegnazione dei singoli dipendenti.

Per quanto concerne gli appartenenti al Corpo di Polizia Provinciale la scheda di valutazione sarà redatta e sottoscritta dal Dirigente del Settore d'intesa con il Comandante del Corpo. La compilazione e la sottoscrizione della scheda del Comandante avverrà a cura del Dirigente del Settore. Per le posizioni organizzative la valutazione sarà definita in sede di conferenza dei dirigenti.

 5



Per il personale distaccato presso altri Settori o Enti la redazione e la sottoscrizione della scheda sarà di competenza del Dirigente del Settore o Ente presso il quale avviene il distacco.

La valutazione sarà effettuata per un periodo di presenza pari o superiore ad un mese.

Nel caso di modifiche del dirigente valutatore nel corso del periodo di valutazione, la scheda sarà redatta e sottoscritta dal dirigente presso il quale il dipendente ha prestato servizio per il periodo prevalente.

Art. 7

Produttività

Si prevede di destinare tutte le risorse che residuano sul fondo 2013, ora stimate in € 120.940, al pagamento della produttività per l'anno 2013. Le risorse sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa, correlate alla realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano degli obiettivi per il medesimo anno.

Si prevede di erogare nel mese di luglio 2013 un acconto pari al 50% della produttività per l'anno 2013; in caso di valutazione negativa si procederà al recupero delle somme erogate.

La valutazione riguarda i dipendenti (a tempo indeterminato, con esclusione delle posizioni organizzative, e a tempo determinato) e coloro che hanno un contratto di somministrazione lavoro.

I soggetti valutatori sono quelli indicati al precedente articolo 6.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione sarà ricalcolato dal Servizio Personale in proporzione al periodo lavorativo presso la Provincia.

I dipendenti ai quali sia stato conferito l'incarico di posizioni organizzativa per almeno 6 mesi nell'anno solare, non accedono all'istituto della produttività. Al 10% del personale risultante più meritevole in ogni settore, in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 10% rispetto al trattamento accessorio medio del settore.

Ogni settore avrà a disposizione un budget, in proporzione al numero di dipendenti valutati.

Di seguito viene riportata la scheda di valutazione:



6

PROVINCIA DI SAVONA
SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2013
PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'

SETTORE _____

SERVIZIO _____

VALUTATORE: DIRIGENTE DEL SETTORE _____

PERIODO DI LAVORO PRESSO LA PROVINCIA:

COGNOME E NOME			
Contributo fornito alla realizzazione degli obiettivi di PEG 2013			
	Valutazione da 1 a 10 (numeri interi)	Peso	Punteggio parziale*
Qualità del contributo fornito		40	
Quantità del contributo fornito		25	
Rispetto dei tempi assegnati		35	

* nel caso di punteggio parziale inferiore a 600 non verrà erogato l'incentivo di produttività. (il punteggio massimo è pari a 1.000).

Punteggio parziale	Correttivo part-time**	Correttivo in base alle assenze***	Punteggio finale

** correttivo part-time: - 36 punti part-time 30 ore; - 54 punti part-time 27 ore; - 72 punti part-time 24 ore; - 108 punti part-time 18 ore;

*** considerare tutte le tipologie di assenza con esclusione delle ferie. Ogni 5 gg di assenza vengono decurtati 3 punti.

NOTA: il correttivo "assenze" non verrà applicato per i primi trenta giorni di assenza, anche non continuativi.

FIRMA DEL VALUTATORE _____

FIRMA DEL DIPENDENTE (PER PRESA VISIONE) _____

Art. 8
**Correlazione tra il compenso per produttività e
e altri compensi e incentivi**

Qualora un dipendente abbia beneficiato nell'anno di riferimento dell'erogazione di incentivi di progettazione o incentivi di pianificazione o di compensi previsti per i professionisti legali dell'Ente, si disciplina la correlazione tra tali incentivi/compensi corrisposti e il compenso per produttività, nel modo seguente:

- se gli incentivi o i compensi erogati nel corso dell'anno (riferiti a una sola annualità) raggiungono un importo superiore a € 500 e inferiore a € 1.000, il compenso per la produttività viene ridotto della metà;
- se gli incentivi o i compensi erogati nel corso dell'anno (riferiti a una sola annualità) raggiungono un importo superiore a € 1.000, il compenso per la produttività non viene erogato.

Il presente articolo sostituisce integralmente l'articolo 9 del contratto collettivo decentrato integrativo del 18 ottobre 2010.

Art. 9
Disciplina dei compensi per particolari responsabilità

Ai sensi dell'articolo 7 del CCNL del 09.5.2006, i compensi per particolari responsabilità sono finalizzati a compensare, in misura non superiore a € 2.500 annui lordi, l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Il medesimo articolo prevede che la contrattazione decentrata stabilisca le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Nei successivi articoli 10 e 11 sono indicati i compiti che comportano specifiche responsabilità ed i relativi compensi.

Art. 10
**Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
per il personale di categoria B e C**

I compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale inquadrato in categoria B e C sono i seguenti:

- compenso pari ad € 413 annui lordi per le specifiche responsabilità affidate a personale di categoria B e connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capicantonieri).
- compenso pari ad € 413 annui lordi al responsabile del magazzino, individuato con ordine di servizio da parte del Dirigente competente.

•compenso pari a € 900 annui lordi per le specifiche responsabilità affidate a personale di categoria C , individuato con ordine di servizio da parte del Dirigente competente, con l'indicazione delle specifiche responsabilità attribuite, selezionate tra quelle indicate all'articolo 11, secondo periodo.

Art. 11
Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria D

Possono essere attribuiti compensi al personale appartenente alla categoria "D" nel caso di esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Le condizioni necessarie per attribuire tali compensi sono le seguenti:

- essere inquadrati in un profilo professionale di categoria D.
- la presenza di un ordine di servizio del Dirigente del Settore di appartenenza con il quale vengono attribuite "specifiche responsabilità" individuate con le modalità di seguito indicate. Per gli appartenenti al Corpo di Polizia Provinciale l'ordine di servizio sarà sottoscritto dal Dirigente del Settore e dal Comandante del Corpo.
- aver svolto effettivamente attività comportanti specifiche responsabilità, come certificato dal Dirigente del Settore di appartenenza alla fine del periodo di riferimento.

Le "specifiche responsabilità" individuate dai Dirigenti e analiticamente descritte nell'ordine di servizio con il quale vengono attribuite, sono le seguenti:

1. Attività che comportano coordinamento di gruppi di lavoro appositamente costituiti oppure facenti parte di una unità organizzativa elementare.
2. Attività che comportano una precisa responsabilità di risultato collegato ad obiettivi specificatamente assegnati dal Dirigente o che rappresentino un'ordinaria responsabilità di prodotto legata ad un ambito specifico di attività del Settore.
3. Attività specialistica resa anche in virtù del possesso di particolari specializzazioni universitarie o legate ad abilitazioni professionali, escludendo quelle già oggetto di incentivo o compenso specifico a norma di legge o di contratto nazionale

I compensi sono graduati a seconda della complessità della responsabilità affidata in base alla seguente scala:

- € 1.033 media complessità
- € 1.500 alta complessità

Le specifiche responsabilità sono attribuite dai Dirigenti, previo assenso espresso dalla conferenza dei dirigenti presieduta dal Direttore Generale.

Ogni anno i Dirigenti dovranno confermare, con ordine di servizio, la presenza delle condizioni che

[Handwritten initials] W 9

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

rendono legittima la corresponsione del compenso e riassegnare le responsabilità ai dipendenti.

Ai dipendenti ai quali sia stato conferito l'incarico di posizioni organizzativa per almeno 6 mesi nell'anno solare, non verrà erogato alcun compenso per specifica responsabilità.

Verrà assegnato un budget a disposizione per ogni settore, in proporzione al numero del personale di categoria D, con esclusione delle posizioni organizzative con incarico di almeno 6 mesi.

Art. 12 Revisione del contratto

Le Parti concordano che, qualora - in conseguenza di interventi normativi o di altri eventi - le risorse disponibili o il loro utilizzo debbano subire modifiche di rilievo, tutti gli istituti previsti nel presente contratto saranno oggetto di nuova contrattazione.

Art. 13 Costituzione e modalità di utilizzo delle risorse fondo anno 2013

Le Parti danno atto di aver verificato la costituzione del fondo e la necessità dell'integrazione prevista dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 15, comma 2, del CCNL del 1° aprile 1999, sussistendo a bilancio la relativa capacità di spesa.

Il fondo 2013, suddiviso in parte stabile e parte variabile, risulta ripartito come indicato nelle tabelle allegate

NOTA DI C.C.A.P.:

“Di.C.C.A.P sottoscrive l'ipotesi di accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013 esplicitando di ritenere in contrasto con l'articolo 5 *“Progressione economica all'interno della categoria”*, comma 2, del CCNL 31.3.1999 nonché con l'articolo 6 *“Sistema di valutazione”*, comma 1, del CCNL 31.3.1999, che il titolo di studio nonché l'anzianità lavorativa nonché la formazione costituiscano punteggio preventivamente calcolato matematicamente, quali elementi di valutazione non previsti e non compresi tra quelli elencati nell'articolo 5 *“Progressione economica all'interno della categoria”*, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e, comunque, sottratti alla valutazione individuale del competente dirigente al fine della predisposizione delle schede di valutazione dei dipendenti e delle relative graduatorie di settore”.



Per la delegazione di parte pubblica
Il Presidente della delegazione trattante

Per la delegazione sindacale

Le Organizzazioni territoriali

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

DICCAP SULPM

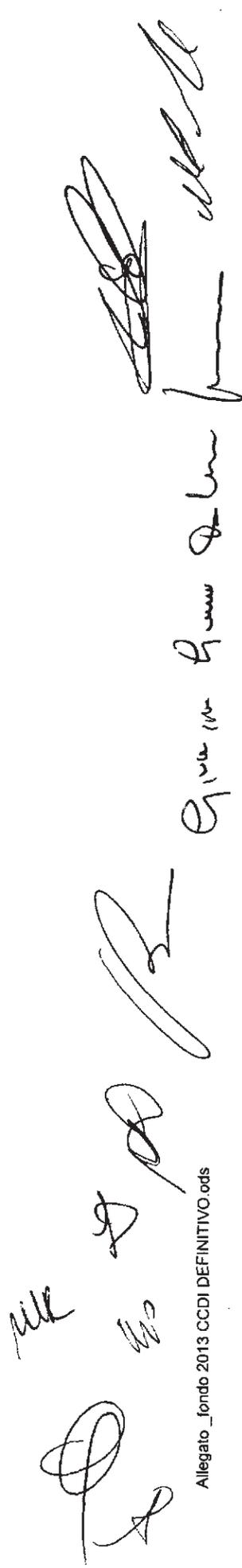
La RSU

FONDO ART. 31 e 32 CCNL 22/1/2004 - ANNO 2013

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI		EURO
EX ART. 15 CCNL 14/1/1999 (ART. 31 COMMA 2 CCNL 22/1/2004)		
c.1 lett. a)	fondo 1998	€ 320.242
	lavoro straordinario posizioni organizzative	€ 14.502
c.1 lett. c)	risparmi di gestione (spese personale 1998 su 1997)	€ 48.164
c.1 lett. g)	risorse 1998 LED	€ 22.495
c.1 lett. h)	risorse destinate corresponsione indennità art. 37 CCNL/95	€ 19.367
c.1 lett. j)	0,52% monte salari 1997	€ 38.870
c.1 lett. l)	somme trattamento accessorio personale trasferito Ministero dei trasporti, Anas, Centri per l'impiego	€ 57.285
c.1 lett. t)	somme trattamento accessorio personale trasferito APT al 1° gennaio 2007 (RISORSE STABILI)	€ 43.845
c.1 lett. l)	somme trattamento accessorio personale trasferito da Agenzia Regionale "In Liguria" al 1° gennaio 2008 (RISORSE STABILI)	€ 6.500
c.5	incrementi dotazione organica anni 2001, 2002	€ 204.629
art. 4 CCNL 5/10/01		
comma 1	integrazione : 1,1% salari 99	€ 80.371
comma 2	Ria + Ad personam cessati 2000, 2001, 2002	€ 21.447
comma 2	Ria + Ad personam cessati 2003, 2004, 2005, 2006, 2007	€ 46.648
comma 2	Ria + Ad personam cessati 2008	€ 9.312
comma 2	Ria + Ad personam cessati 2009	€ 11.667
comma 2	Ria + Ad personam cessati 2010	
ART. 32 CCNL 22/1/2004		
comma 1	Incremento 0,62% monte salari 2001	€ 39.366
comma 2	Incremento 0,50% monte salari 2001	€ 31.747
comma 7	Incremento 0,20% monte salari 2001	€ 12.699
ART. 4 CCNL 9/5/2006		
comma 1	Incremento 0,50% monte salari 2003	€ 42.178
ART. 8 CCNL 11/04/2008		
comma 2	Incremento 0,60% monte salari 2005	€ 55.252
	RISORSE STABILI 2012	€ 1.126.586

IMPIEGO RISORSE STABILI

	Previsione 2013
Fondo per le progressioni orizzontali	€ 629.508
Fondo per nuove progressioni orizzontali dal 1° dicembre 2013 (complessivi € 60.000) - progressione nel 2013 solo giuridica	€ 5.000
Fondo per le posizioni organizzative anno 2013 (dal 1° maggio) (spesa annua € 198.951)	€ 132.698
Indennità (personale ex VIII qualifica funzionale)	€ 5.810
Indennità di comparto	€ 172.486
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	€ 945.502



 The right side of the document contains several handwritten signatures and initials in black ink. These appear to be official approvals or signatures of the responsible parties for the budget and personnel data presented in the tables.

FONDO ART. 31 e 32 CCNL 22/1/2004 - ANNO 2013

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI		IMPIEGO RISORSE VARIABILI	
EX ART. 15 CCNL 1/4/1999 (ART. 31 COMMA 3 CCNL 22/1/2004)	EURO		Previsione 2013
c.1 lett. m) risparmi straordinario anno 2012	€ 45.453,00	turni	€ 38.000,00
c.5 attivazione nuovi servizi e riorganizzazione (turnazione polizia provinciale)	€ 38.000,00	rischio	€ 20.000,00
c.2 integrazione max 1,2% monte salari 1997	€ 89.701	disagio	€ 10.000,00
		maneggio valori	€ 750,00
		reperibilità	€ 16.000,00
		SPECIFICHE RESPONSABILITA' personale cat. D-C-B art. 35 e 36 CCNL/95	€ 108.000,00
	-€ 56.726		
c.1 lett. l) riduzione fondo 2013 ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, d.l. 78/2010	€ 11.228	Incentivi produttività	€ 120.940
c.1 lett. l) somme trattamento accessorio personale trasferito APT al 1° gennaio 2007 (RISORSE VARIABILI)	€ 4.500,00		
c.1 lett. l) somme trattamento accessorio personale trasferito da Agenzia Regionale "In Liguria" al 1° gennaio 2008 (RISORSE VARIABILI)	€ 132.606		
FONDO VARIABILE DA PREVEDERE A BILANCIO	€ 181.084		
PREVISIONE RESIDUO RISORSE STABILI 2013	€ 313.690	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	€ 313.690
RISORSE VARIABILI 2013			
RESIDUO DI CASSA ANNO 2012			
RISORSE VARIABILI 2013	€ 313.690	TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 313.690
PREVISIONE RESIDUO COMPLESSIVO 2013	€ -		

RILEVATI SOLO A CONSUNTIVO IN QUANTO DI DIFFICILE QUANTIFICAZIONE IN SEDE DI PREVISIONE

c.1 lett. k) compensi avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente		compensi avvocatura	
c.1 lett. k) incentivi di progettazione e pianificazione D.Lgs. 163/2006		incentivi di progettazione e pianificazione	

[Handwritten signatures and notes]

.PROVINCIA DI SAVONA – Scheda di valutazione (punteggi massimi)

	B1	B2-B6	C1	C2-C4	D	D POS.
1	Titolo di studio					
	50	50	100	100	100	100
2	Esperienza (anzianità, formazione)					
	650	600	600	550	500	500
di cui						
Anzianità lavorativa complessiva						
	150	150	100	100	50	50
Attività lavorativa nella stessa categoria e posizione economica						
	350	300	350	300	300	300
Formazione						
	150	150	150	150	150	150
3	Valutazione performance individuale					
	300	350	300	350	400	400
Totale punteggio attribuito						
	1000	1000	1000	1000	1000	1000

Q. vice 1000
Linea
Di
Di



PROVINCIA DI SAVONA – Scheda di valutazione – B1

Cognome e Nome:

--

Profilo:

--

Settore:

--

		punti attribuiti
1	Titolo di studio	
Diploma qualifica = 20 Diploma superiore = 30 Abilitazione professionale post-diploma superiore = 35 Laurea = 45 Abilitazione post-laurea, dottorato di ricerca, master universitari, seconda laurea = 50		
punteggio massimo 50		

		punti attribuiti
2	Esperienza (anzianità, formazione)	0
punteggio massimo 650		

2A	Anzianità lavorativa complessiva (punti 10 per anno) - punti max 150	
2B	Anzianità lavorativa nella stessa categoria e posizione economica (punti 30 per anno) - punti max 350	

per presa visione e conferma
(data e firma del dipendente):

2C	Formazione - punti max 150	
----	-----------------------------------	--

			punti attribuiti
3	Valutazione performance individuale	Valutazione da 1 a 10 (numeri interi)	0
	Qualità del contributo fornito		40
	Quantità del contributo fornito		25
	Rispetto dei tempi assegnati		35
	Risultato valutazione	0	
	Risultato minimo	600	per poter accedere all'istituto delle progressioni economiche orizzontali
	Risultato massimo	1000	
	punteggio massimo	300	

data e firma del soggetto valutatore:

Totale punteggio attribuito	0
punteggio massimo complessivo 1000	

per presa visione
(data e firma del dipendente):

PROVINCIA DI SAVONA – Scheda di valutazione – B2-B6

Cognome e Nome:

--

Profilo:

--

Settore:

--

		punti attribuiti
1	Titolo di studio	
Diploma qualifica = 20 Diploma superiore = 30 Abilitazione professionale post-diploma superiore = 35 Laurea = 45 Abilitazione post-laurea, dottorato di ricerca, master universitari, seconda laurea = 50		
punteggio massimo 50		

		punti attribuiti
2	Esperienza (anzianità, formazione)	0
punteggio massimo 600		

2A	Anzianità lavorativa complessiva (punti 10 per anno) - punti max 150	
2B	Anzianità lavorativa nella stessa categoria e posizione economica (punti 27 per anno) - punti max 300	

per presa visione e conferma
(data e firma del dipendente):

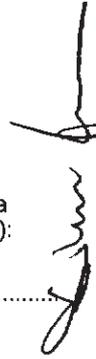
2C	Formazione - punti max 150	
----	-----------------------------------	--

			punti attribuiti
3	Valutazione performance individuale	Valutazione da 1 a 10 (numeri interi)	0
	Qualità del contributo fornito	40	
	Quantità del contributo fornito	25	
	Rispetto dei tempi assegnati	35	
	Risultato valutazione	0	
	Risultato minimo	600	per poter accedere all'istituto delle progressioni economiche orizzontali
	Risultato massimo	1000	
	punteggio massimo	350	

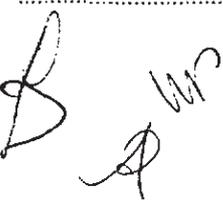
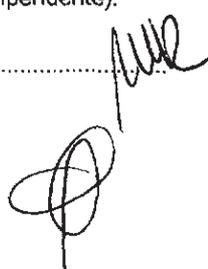
data e firma del soggetto valutatore:

Totale punteggio attribuito	0
punteggio massimo complessivo 1000	

per presa visione
(data e firma del dipendente):



PROVINCIA DI SAVONA – Scheda di valutazione – C1

Cognome e Nome:

--

Profilo:

--

Settore:

--

		punti attribuiti
1	Titolo di studio	
Diploma qualifica = 40 Diploma superiore = 60 Abilitazione professionale post-diploma superiore = 70 Laurea = 90 Abilitazione post-laurea, dottorato di ricerca, master universitari, seconda laurea = 100		
punteggio massimo 100		

		punti attribuiti
2	Esperienza (anzianità, formazione)	0
punteggio massimo 600		

2A	Anzianità lavorativa complessiva (punti 10 per anno) - punti max 100	
2B	Anzianità lavorativa nella stessa categoria e posizione economica (punti 30 per anno) – punti max 350	

per presa visione e conferma
(data e firma del dipendente):

2C	Formazione - punti max 150	
----	-----------------------------------	--

			punti attribuiti
3	Valutazione performance individuale	Valutazione da 1 a 10 (numeri interi)	0
	Qualità del contributo fornito	40	
	Quantità del contributo fornito	25	
	Rispetto dei tempi assegnati	35	
	Risultato valutazione	0	
	Risultato minimo	600	per poter accedere all'istituto delle progressioni economiche orizzontali
	Risultato massimo	1000	
	punteggio massimo	300	

data e firma del soggetto valutatore:

Totale punteggio attribuito	0
punteggio massimo complessivo 1000	

per presa visione
(data e firma del dipendente):

PROVINCIA DI SAVONA – Scheda di valutazione – C2-C4

Cognome e Nome:

--

Profilo:

--

Settore:

--

		punti attribuiti
1	Titolo di studio	
Diploma qualifica = 40 Diploma superiore = 60 Abilitazione professionale post-diploma superiore = 70 Laurea = 90 Abilitazione post-laurea, dottorato di ricerca, master universitari, seconda laurea = 100		
punteggio massimo 100		

		punti attribuiti
2	Esperienza (anzianità, formazione)	0
punteggio massimo 550		

2A	Anzianità lavorativa complessiva (punti 10 per anno) - punti max 100	
2B	Anzianità lavorativa nella stessa categoria e posizione economica (punti 27 per anno) – punti max 300	

per presa visione e conferma
(data e firma del dipendente):

2C	Formazione - punti max 150	
----	-----------------------------------	--

			punti attribuiti
3	Valutazione performance individuale	Valutazione da 1 a 10 (numeri interi)	0
	Qualità del contributo fornito	40	
	Quantità del contributo fornito	25	
	Rispetto dei tempi assegnati	35	
	Risultato valutazione	0	
	Risultato minimo	600	per poter accedere all'istituto delle progressioni economiche orizzontali
	Risultato massimo	1000	
	punteggio massimo	350	

data e firma del soggetto valutatore:

Totale punteggio attribuito	0
punteggio massimo complessivo 1000	

per presa visione
(data e firma del dipendente):

MR L MS P

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PROVINCIA DI SAVONA – Scheda di valutazione – D

Cognome e Nome:

--

Profilo:

--

Settore:

--

		punti attribuiti
1	Titolo di studio	
Diploma qualifica = 40 Diploma superiore = 60 Abilitazione professionale post-diploma superiore = 70 Laurea = 90 Abilitazione post-laurea, dottorato di ricerca, master universitari, seconda laurea = 100		
<i>punteggio massimo 100</i>		

		punti attribuiti
2	Esperienza (anzianità, formazione)	0
<i>punteggio massimo 500</i>		

2A	Anzianità lavorativa complessiva (punti 5 per anno) - punti max 50	
2B	Anzianità lavorativa nella stessa categoria e posizione economica (punti 27 per anno) – punti max 300	

per presa visione e conferma
(data e firma del dipendente):

2C	Formazione - punti max 150	
----	-----------------------------------	--

			punti attribuiti
3	Valutazione performance individuale	Valutazione da 1 a 10 (numeri interi)	0
	Qualità del contributo fornito		40
	Quantità del contributo fornito		25
	Rispetto dei tempi assegnati		35
	Risultato valutazione	0	
	Risultato minimo	600	per poter accedere all'istituto delle progressioni economiche orizzontali
	Risultato massimo	1000	
	<i>punteggio massimo</i>	400	

data e firma del soggetto valutatore:

Totale punteggio attribuito	0
<i>punteggio massimo complessivo 1000</i>	

per presa visione
(data e firma del dipendente):

PROVINCIA DI SAVONA – Scheda di valutazione – D Posizione organizzativa

Cognome e Nome:

--

Profilo:

--

Settore:

--

		punti attribuiti
1	Titolo di studio	
Diploma qualifica = 40 Diploma superiore = 60 Abilitazione professionale post-diploma superiore = 70 Laurea = 90 Abilitazione post-laurea, dottorato di ricerca, master universitari, seconda laurea = 100		
punteggio massimo 100		

		punti attribuiti
2	Esperienza (anzianità, formazione)	0
punteggio massimo 500		

2A	Anzianità lavorativa complessiva (punti 5 per anno) - punti max 50	
2B	Anzianità lavorativa nella stessa categoria e posizione economica (punti 27 per anno) - punti max 300	

per presa visione e conferma
(data e firma del dipendente):

2C	Formazione - punti max 150	
-----------	-----------------------------------	--

			punti attribuiti
3	Valutazione performance individuale	Valutazione da 1 a 10 (numeri interi)	0
	Qualità del contributo fornito		40
	Quantità del contributo fornito		25
	Rispetto dei tempi assegnati		35
	Risultato valutazione	0	
	Risultato minimo	600	per poter accedere all'istituto delle progressioni economiche orizzontali
	Risultato massimo	1000	
	punteggio massimo	400	

data e firma del soggetto valutatore:

Totale punteggio attribuito	0
punteggio massimo complessivo 1000	

per presa visione
(data e firma del dipendente):

MR

PROVINCIA DI SAVONA

NOTE METODOLOGICHE VALUTAZIONE FORMAZIONE

Valutazione Formazione

Per i corsi di formazione si farà riferimento ai corsi effettuati dal 1° gennaio 2008 al 31 ottobre 2013 inseriti nella banca dati informatica gestita dal Servizio Personale

Corsi di formazione di una giornata = 5 punti
Corsi di formazione da 2 a 3 giornate = 15 punti
Corsi di formazione della durata superiore ai 3 giorni = 25 punti