

COMUNE DI GRUMO NEVANO
(Provincia di Napoli)

~~COPIA/ORIGINALE~~ DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 173

Categoria I Classe VIII

OGGETTO: Approvazione preintesa sullo schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente per l'anno 2017 e seguenti.

L'anno 2017 il giorno 30 del mese di novembre alle ore 15,30 nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	componenti	P	A
1. Carmine D'Aponte – SINDACO F.F.	X		4. Antonio Chiacchio	X	
2. Mario Lamanna	X		5. Carla Cimmino	X	
3. Rosa Bencivenga	X				

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco facente funzioni dott. **CARMINE D'APONTE** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario comunale dott. **VITTORIO FERRANTE**:

LA GIUNTA

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;

Acquisiti sulla stessa i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile, resi a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenutala meritevole di approvazione;

A voti unanimi e palesi:

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Sindaco f.f. dott. Carmine D'Aponte

Approvazione preintesa sullo schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente per l'anno 2017 e seguenti.

Premesso che il Comune di Grumo Nevano è dotato di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente – parte normativa anno 2015 e seguenti, sottoscritto in data 1° dicembre 2015 ed approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 02.12.2015;

Che la Commissione Trattante del Comune, costituita, per la parte pubblica, ai sensi del disposto della deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 29.11.2013, si è riunita nel corso dell'anno 2017 nelle sedute del 15 febbraio, 9 ottobre, 18 ottobre, 25 ottobre, 21 novembre e 23 novembre;

Che la detta Commissione, su proposta delle parti sindacali, ha concordato di:

- regolamentare ex novo le indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 let. f), del CCNL del 01.04.1999, come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006);
- di approvare un apposito regolamento di attuazione del sistema di valutazione permanente del personale;

Che, in particolare, ai sensi della vigente normativa, quanto sopra regolamentato costituisce preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e di cui allo schema allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che è stato debitamente sottoscritto dalle parti in data 23.11.2017;

Tutto quanto sopra premessa:

PROPONE

1) di approvare la preintesa sullo schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dei dipendenti del Comune di Grumo Nevano, parte normativa anno 2017 e successivi, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

2) di autorizzare il Segretario Generale, nella sua qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. Regioni-Enti locali del 22.01.2004, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dei dipendenti del Comune di Grumo Nevano, parte normativa anno 2017 e successivi.

IL SINDACO f.f.

Dott. Carmine D'Aponte

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Addì 27/11/2017

IL CAPO SETTORE ISTRUTTORE

Dott. Domenico Cristiano

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Addì 28/11/2017

IL CAPO SETTORE FINANZIARIO

Dott. Raffaele Campanile

COMUNE DI GRUMO NEVANO

(Provincia di Napoli)

Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente degli enti locali per l'anno 2017 e seguenti – parte normativa.

Art. 1

(sostituisce l'art. 27 del C.C.D.I. sottoscritto il 1° dicembre 2015)

Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f), del C.C.N.L. 01.04.1999, come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006).

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.

2. Le indennità erogate con riferimento all'art. 17, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999 partono dal principio di riconoscere una remunerazione maggiore per quei dipendenti che pur non avendo la responsabilità di un settore, assolvano compiti di particolare rilevanza.

La nozione di "specifiche responsabilità" non coincide con il ruolo di responsabile del procedimento (che tra l'altro rientra tra le funzioni delle categorie D e C), ma comporta un quid pluris rispetto alle funzioni specifiche; l'erogazione di tale compenso potrà pertanto essere limitata a limitate e complesse responsabilità di procedimento, o nel caso di sostituzione del responsabile di settore. Non vi è una forma di compenso che obbligatoriamente remunera le attività di responsabile del procedimento, né tanto meno la loro effettuazione può essere subordinata alla erogazione del compenso.

L'atto di conferimento dell'incarico deve essere effettuato per iscritto, deve essere adeguatamente motivato e deve essere verificato annualmente sulla base delle esigenze che ne hanno determinato il conferimento.

Per specifiche responsabilità si intendono quelle attività che hanno le seguenti caratteristiche:

- complessità di scenario normativo;
- rilevanza esterna del servizio reso;
- coordinamento di unità di pari categoria e/o di categoria inferiore;
- coordinamento di unità complessa;
- l'attività assegnata ha una gestione completa (inizio/fine).

La misura delle indennità è graduata secondo i seguenti criteri:

- Categoria B - indennità massima attribuibile € 1.500,00;
- Categoria C - indennità massima attribuibile € 1.800,00;
- Categoria D - indennità massima attribuibile € 2.500,00.

Gli importi sopra indicati andranno parametrati in base alla posizione intercategoriale ed alla complessità dei procedimenti.

Non può essere attribuita a ciascun dipendente più di un'indennità per particolari responsabilità ex art. 17 lett. f) del CCNL 1.4.1999. Questa indennità non è cumulabile con la indennità di cui all'art. 36 del CCNL del 22.1.2004.

La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, essa deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo

“spessore”, con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità che comportano il riconoscimento del compenso massimo di € 300,00 (art.17, comma 2, lett. i) del CCNL dell’1.4.1999, introdotto dall’art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004). Potrebbe trattarsi, ad esempio di un “responsabile di procedimento complesso”, ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri “incarichi” formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono l’assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.

Non deve il contratto integrativo indicare i nomi dei lavoratori interessati, con gli importi per ciascuno di essi.

Gli incarichi, infatti, sono di esclusiva competenza dei dirigenti e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.

L’indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell’ambito del valore minimo previsto dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Grumo Nevano (NA) per il triennio 2016/2018, rispettivamente per le categorie B), C), e D), sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

TABELLA

- A) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro.
Responsabilità nel conseguimento di obiettivi e/o risultati specifici.
Responsabilità nel conseguimento di programmi di attività.
- B) Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa.
Responsabilità di gestione di risorse.
- C) Responsabilità per attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione.
Responsabilità in elaborazioni decisionali di particolare rilevanza.
Responsabilità per l’elaborazione di pareri e supporti di consulenza.
- D) Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia.
- E) Responsabilità per attività sostitutiva.

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità avviene previo atto formale dei responsabili di settore, nel rispetto dell’organizzazione strutturale dell’ente, mentre la quantificazione dell’indennità spettante ai dipendenti avviene secondo i valori della sottoriportata tabella:

Per la categoria B)

- Se si riscontrano nr. 3 valori = € 1.500,00;
- Se si riscontrano nr. 2 valori = € 1.300,00;

Per la categoria C)

- Se si riscontrano nr. 4 valori = € 1.800,00;
- Se si riscontrano nr. 3 valori = € 1.650,00;
- Se si riscontrano nr. 2 valori = € 1.500,00.

Per la categoria D)

- Se si riscontrano nr. 5 valori = € 2.500,00;
- Se si riscontrano nr. 4 valori = € 2.150,00;
- Se si riscontrano nr. 3 valori = € 1.800,00.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l’indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

I soli risparmi derivanti dall’applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall’art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l’Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 2

Regolamento di attuazione del sistema di valutazione permanente del personale

L'art.6 del C.C.N.L. del 31/03/99 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto "Regioni — Autonomie locali "dispone che "in ogni ente siano adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica". La metodica valutativa che appresso si regola, si fonda su un apposito sistema numerico collegato a specifici elementi di apprezzamento, ai quali viene assegnato un determinato valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punti.

Tale metodica sfrutta la facoltà d'apprezzamento disgiunto degli elementi di valutazione prevista dall'art.5 , e. 2, del C.C.N.L. del 31/03/99, tenuto, altresì, conto, a valere dal 2004, dell'integrazione delle posizioni economiche di cui all'art. 35 del GCNL 2002-2005 (sottoscritto il 22/01/2004).

I valori massimi parziali assegnati a ciascun elemento di valutazione, sono ulteriormente articolati sulla base di fattori specifici e peculiari a ciascun elemento stesso.

1 - Premessa Generale

La percentuale di potenziali beneficiari delle progressioni economiche sarà eventualmente indicata nella apposita direttiva annuale formalizzata con deliberazione di Giunta Comunale.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

2 - I requisiti

Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica di partenza.

Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre P.A.

Sarà utilmente collocato in graduatoria il personale che avrà conseguito un punteggio minimo di 70 punti nella allegata scheda di valutazione .

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio precedente abbiano ottenuto un punteggio complessivo medio inferiore a 80/100 nella valutazione della performance.

Non potranno altresì essere ammessi alla selezione coloro che nel biennio precedente alla data di indizione della procedura abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

3 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria A

Per V.M.G. si intende : Valore Massimo Generale.

Per V.M.P. si intende : Valore Massimo Parziale.

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Esperienza acquisita	Punti: 30
2)	Impegno profuso	Punti: 40
3)	Qualità della prestazione	Punti: 30
	V.M.G.	Punti : 100

4 - Criteri per la progressione economica successiva ai tabellari iniziali categoria B e C = B2; B4 (con accesso B3); C2

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Esperienza acquisita	Punti : 20
2)	Impegno profuso	Punti: 30
3)	Risultati conseguiti	Punti: 20
4)	Arricchimento prof.le	Punti : 10
5)	Qualità della prestazione	Punti: 20
	V.M.G.	Punti : 100

5 - Criteri per la progressione economica successiva categoria B e C=B3;B5; B6;C3;C4.

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Impegno profuso	Punti : 40
2)	Risultati conseguiti	Punti : 30
3)	Arricchimento prole	Punti: 10
4)	Qualità della prestazione	Punti : 20
	V.M.G.	Punti : 100

6 - Criteri per la categoria D (D3 - D4 -D5 - D6)

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Capacità gestione risorse	Punti : 20
2)	Risultati conseguiti	Punti: 30
3)	Arricchimento prof.le	Punti : 10
4)	Qualità della prestazione	Punti : 20
5)	Capacità organizzativa	Punti : 20
	V.M.G.	Punti : 100

7 - Procedura per la valutazione

La valutazione dei dipendenti, inquadrati nelle ctg. "A" , "B" e "C" , sarà a cura dei rispettivi Responsabili delle strutture apicali. Quella dei dipendenti di categoria "D" sarà affidata **al Segretario Comunale, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa. Per questi ultimi, provvederà il Segretario Comunale autonomamente.**

La valutazione va espressa su apposita scheda, il cui schema si allega al presente regolamento, per farne parte integrante e sostanziale. La stessa va comunicata all'interessato che ove lo ritenga opportuno, può aggiungere sue considerazioni entro un termine di 5 giorni.

Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del responsabile del Settore competente, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e all'albo pretorio on line per almeno 10 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

I dipendenti interessati presentano, entro i termini fissati nel bando apposita istanza, allegando alla stessa i titoli valutabili non rinvenibili nei rispettivi fascicoli personali. Tali titoli dovranno essere anteriori alla data di pubblicazione del bando medesimo.

La valutazione dei partecipanti e la trasmissione della relativa scheda dovrà avvenire entro e non oltre il 30 novembre dell'anno di riferimento.

Entro e non oltre i successivi 5 giorni i candidati potranno comunicare eventuali considerazioni. Entro e non oltre i successivi 5 giorni (10 dicembre) i preposti alla valutazione dovranno formalizzare la valutazione in via definitiva.

Il responsabile del personale forma la graduatoria (**qui toltà parte indicante art. 28**), indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria, che dovrà essere necessariamente approvata entro e non oltre il 31/12 dell'anno di riferimento approvata con determinazione del responsabile del settore competente,

deve essere adeguatamente pubblicizzata.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

8 - Decorrenza

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite **nell'ambito delle percentuali che la Commissione Trattante individuerà annualmente**, nella misura e nella decorrenza stabilita dalla contrattazione decentrata. Tale decorrenza non può essere antecedente il 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria e comunque fino a concorrenza della somma appositamente stanziata.

VALUTAZIONI

Esperienza acquisita CATEGORIA "A"

per ogni anno di servizio (o frazione superiore a 6 mesi)	10%
anzianità di servizio pari o superiore a 10 anni	100%

Per servizio si intende il periodo prestato nell'Ente o altra P.A..

Il servizio prestato in categorie inferiori a quello dell'attuale inquadramento viene ridotto del 10%.

Esperienza acquisita CATEGORIA "B" E "C" (C2)

per ogni anno di servizio (o frazione superiore a 6 mesi)	20%
anzianità di servizio pari o superiore a 5 anni	100%

Per servizio si intende il periodo prestato nell'Ente o altra P.A..

Il servizio prestato in categorie inferiori a quello dell'attuale inquadramento viene ridotto del 10%.

Impegno profuso CATEGORIA "B" E "C" (C2)

Limitato in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	20%
Sufficiente in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	40%
Significativo in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	60%
Rilevante in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	80%
Elevato in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	100%

Impegno profuso CATEGORIA "C" (C3 - C4 - C5) E "D" (D2)

Limitato in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e poco disponibile nei confronti dell'utenza	20%
Sufficiente in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e poco disponibile nei confronti dell'utenza	40%
Significativo in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e si attiva, senza sollecitazioni dei responsabili, per rispondere alle necessità dell'utenza	60%
Rilevante in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e suggerisce modi per favorire le necessità dell'utenza	80%
Elevato in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e suggerisce ed eventualmente predisporre modulistica per favorire le necessità dell'utenza	100%

Qualità della prestazione CATEGORIE A E B

Limitato apporto in termini di precisione e di capacità operative	20%
Sufficiente apporto in termini di precisione e di capacità operative	40%
Significativo apporto in termini di precisione e di capacità operative	60%
Rilevante apporto in termini di precisione e di capacità operative	80%
Elevato apporto in termini di precisione e di capacità operative	100%

Qualità della prestazione CATEGORIE C E D

Limitato apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e disponibilità	20%
--	-----

Sufficiente apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	40%
Significativo apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	60%
Rilevante apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	80%
Elevato apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	100%

Risultati conseguiti CATEGORIA B E C

Limitata puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	20%
Sufficiente puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	40%
Significativa puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	60%
Rilevante puntualità della risposta; di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	80%
Elevata puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	100%

Risultati conseguiti CATEGORIA D

Limitato apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al	20%
Sufficiente apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al	40%
Significativo apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al	60%
Rilevante apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al	80%
Elevato apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al	100%

Arricchimento professionale CATEGORIE " B " E " C "

Sono valutabili nell'ambito di tale criterio, in relazione al punteggio assegnato, in quanto attinenti al profilo professionale, corsi di formazione (legalmente riconosciuti o organizzati dall'Ente) e di aggiornamento professionale conseguiti successivamente al 1/1/2011.

Ai corsi di formazione è assegnato il 70% del punteggio mentre ai corsi di aggiornamento il restante 30%.

Arricchimento professionale CATEGORIA D

Sono valutabili nell'ambito di tale criterio, in relazione al 50% del punteggio assegnato (5 punti), in quanto attinenti al profilo professionale, corsi di formazione (legalmente riconosciuti o organizzati dall'Ente) e di aggiornamento professionale conseguiti successivamente al 01/01/2011.

Ai corsi di formazione è assegnato il 70% del punteggio mentre ai corsi di aggiornamento il restante 30%.

Il restante 50% (5 punti) è assegnato ai titoli culturali (laurea, master, corsi di specializzazione) con l'attribuzione di 1 punto per ogni titolo fino ad un massimo di 5.

Capacità della gestione delle risorse CATEGORIA D

Limitata capacità di gestire le potenzialità delle risorse a disposizione	20%
Sufficiente capacità di gestire (e potenzialità delle risorse a disposizione	40%
Significativa capacità di gestire le potenzialità delle risorse a disposizione	60%
Rilevante capacità di gestire e valorizzare le risorse a disposizione	80%
Elevato capacità di gestire e valorizzare le risorse a disposizione	100%

Capacità organizzativa CATEGORIA D

Limitata capacità di gestire la programmazione della propria attività	20%
Sufficiente capacità di gestire la programmazione della propria attività e di recuperare eventuali scostamenti con intervento limitato della funzione di controllo	40%
Significativa capacità di gestire la programmazione della propria attività e di recuperare eventuali scostamenti senza intervento della funzione di controllo	60%
Rilevante capacità di gestire la programmazione della propria attività e di far fronte ad eventuali inconvenienti lavorativi senza intervento della funzione di controllo ma con l'utilizzo di nuove risorse	80%
Elevata capacità di gestire la programmazione della propria attività e di far fronte ad eventuali inconvenienti lavorativi senza intervento della funzione di controllo e senza l'utilizzo di nuove risorse	100%

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dipendente:
Nato a
il _____ in servizio In servizio e/o il Settore:
Servizio :
Struttura Organizzativa:
Inquadramento attuale : Categoria

Assunto il _____ con la ___ Q. F./ CATEG. _____ Posizione economica _____

Successivamente inquadrato :

- nella ___ Q. F./ Cat. _____ profilo di _____ con effetto dal _____

- nella ___ Q. F./ Cat. _____ profilo di _____ con effetto dal _____

Titolo di studio :

Laurea : _____ Voto _____

Diploma: _____ Voto conseguito: _____

Altro: _____ Voto conseguito: _____

Esperienza

Ex Q.F. Categoria Posizione ecc.	Anni	Mesi	Punti	Punteggio MAX attribuibile
Tot				

Impegno Profuso

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Significativo	
Rilevante	
Elevato	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre motivazioni)

Qualità della prestazione

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Significativo	
Rilevante	
Elevato	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre motivazioni)

Risultati Conseguiti

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Significativo	
Rilevante	
Elevato	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre motivazioni):

Arricchimento Professionale

Corsi di formazione: _____
punti _____
Corsi di aggiornamento: _____
punti _____
Titoli culturali: _____
punti: _____
totale: _____

Capacità della gestione delle risorse

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Significativo	
Rilevante	
Elevato	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre motivazioni)

Capacità organizzativa

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Significativo	
Rilevante	
Elevato	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre motivazioni)

Riepilogo

Elementi di valutazione	Punti attribuiti
Esperienza	
Impegno	
Qualità della prestazione	
Risultati conseguiti	
Arricchimento profele	
Capacità della gestione delle risorse	
Capacità organizzativa	
TOTALE PUNTI	

GIUDIZIO FINALE:

Il Responsabile della posizione organizzativa

NOTA BENE

La presente scheda deve essere firmata anche dal valutato. Quest'ultimo può aggiungere sue considerazioni se lo desidera

FIRMA

Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO f.f.

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott. Carmine D'Aponte

f.to dott. Vittorio Ferrante

PER COPIA CONFORME: 01/12/2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Vittorio Ferrante

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 01/12/2017

viene comunicata con lettera prot. n. 12312 in data 01/12/2017 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 30/11/2017

non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott. Vittorio Ferrante