



COMUNE DI VERRETTO

PROVINCIA DI PAVIA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Verretto per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017.

In data 14 dicembre 2017, presso la sede Comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Verretto per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017.

Premesso che in data 03/08/2017 è stata sottoscritta la preintesa di CCDI del personale non dirigente del Comune di Verretto per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017.

Che il Revisore dei conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;

La Giunta con deliberazione n. 49 del 18/11/2017 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017.

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

- Sig. Bariani Roberto

Delegazione trattante di parte sindacale

- FP CGIL rappresentata da: Sig. Cesare Bottioli
- UIL FPL rappresentata da: Sig. Poggi Maurizio

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Verretto.

Art. 1 – Campo di applicazione e durata.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dell'Ente, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato.

Ha per oggetto la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2017, per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 e successive modificazioni ed integrazioni

Art. 2. - Risorse decentrate

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 20/05/2017, l'ente ha provveduto ad approvare le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa dell'anno 2017, mentre per le risorse stabili si è provveduto alla quantificazione con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 39 del 10/06/2017.

L'art. 23 comma 2 del D.lgs 25 maggio 2017, n. 75 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

La parte sindacale prende atto che il Comune, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € 6.541,55 di cui € 6.541,55 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed € 0 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità:

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999 pari ad €1.491,16	€ 44,73
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 5.203,21
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ 683,37
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ 122,12
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ 1.417,16
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 60.088,66	€ 312,46
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 67,328,42	€ 740,61
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 72.222,11	€ 447,78
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 72.222,11	€ 361,11
C.C.N.L. 09/05/06	Art. 4 comma 1- Incremento 0,50 monte salari 2003	€ 585,00
C.C.N.L.11/04/08	Art. 8 comma 2 - Incremento 0,6 % monte salari 2005 pari a €. 347.306,63	€ 390,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 10.307,55
Decurtazione personale cessato		€ 3.766,00
Totale fondo disponibile		€ 6.541,55

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 0,00

Art. 3 – Utilizzo delle risorse stabili.

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO

C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	€ 2.134,74
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto	€ 924,48
C.C.N.L. 01/04/1999	Indennità di rischio rideterminata secondo il CCNL 22/01/2004 - Art. 41 comma 1.	€. 330,00
	TOTALE	€ 3.059,22

Art. 4 – Utilizzo delle risorse variabili

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		€ 0,00

Art. 5 - Compensi diretti ad incentivare la produttività

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		
	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
	RISORSE STABILI	€ 6.541,55
	RISORSE VARIABILI	€ 0
	TOTALE	€ 6.541,55
	IMPIEGO RISORSE STABILI	€ 3.059,22
	IMPIEGO RISORSE VARIABILI	€ 0
	TOTALE	€ 3.059,22
	DIFFERENZA PER COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA'	€ 3.152,33

Art. 6 – Progressioni economiche orizzontali.

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

I Responsabili di Struttura, nella gestione del fondo assegnato, ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente secondo l'allegato "A" a cui si fa integrale rinvio.

Il budget destinato nel 2017 alle progressioni orizzontali del personale dipendente dell'ente è pari a € 710,00.

Art. 7 – L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Struttura.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Autista scuolabus	1	€ 360,00
TOTALE	1	€ 360,00

Art. 8 – Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori

L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

- compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Struttura che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Descrizione della specifica responsabilità	IMPORTO ANNUO
Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed elettorale	€ 200,00

Art. 9 – Utilizzo economie

Le eventuali economie che si dovessero accertare a conclusione delle procedure di liquidazione del fondo, saranno ridistribuite per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di competenza dell'anno 2017

Art. 10 – Clausole finali e di rinvio.

Per quanto non previsto dal presente CCDI si fa rinvio al CCDI sottoscritti dalle parti, nonché alle specifiche disposizioni contenute nei CCNL, e nelle leggi nel tempo vigenti.

LA DELEGAZIONE SINDACALE

- FP CGIL rappresentata da:
- UIL FPL rappresentata da:

Cesare Bottiroli
Poggi Maurizio



LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Roberto Bariani



Allegato "A"

COMUNE DI VERRETTO
PROVINCIA DI PAVIA

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA CRITERI DI PROGRESSIONE ECONOMICA INFRACATEGORIALE

La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che: la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi sono allegate al presente atto;

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

Mediante accordo decentrato integrativo annuale potrà essere determinata l'eventuale percentuale di dipendenti che potranno essere inquadrati nella posizione economica successiva a quella di appartenenza che comunque dovrà essere inferiore al 50%.

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione:

- un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la progressione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

b) le risorse destinate alla progressione orizzontale possono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari o inferiore al 50 % di quelli complessivamente in servizio salvaguardando i principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente compatibilmente con il numero ridotto dei dipendenti;

- d) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- c) eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Segretario Comunale entro 7 gg dalla consegna della scheda di valutazione che è tenuto a rispondere entro 15 gg dalla richiesta.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 1

Al 1° gruppo: passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, corrispondono i seguenti parametri di valutazione (elementi di valutazione, giudizi sintetici e punteggio):

A) IMPEGNO

(capacità di comprendere le istruzioni relative al lavoro e di valutare esattamente fatti e situazioni; capacità di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura)

Sulla base dell'analisi della capacità del dipendente di comprendere le istruzioni relative al lavoro, di valutare esattamente fatti e situazioni, di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

25 Comprende molto bene e rapidamente istruzioni e metodi di lavoro anche complessi. Sa cogliere gli aspetti più importanti dei problemi. Apprende facilmente lavori diversi dai propri abituali. Lavora con notevole scrupolo, precisione e sollecitudine anche in caso di notevoli carichi di lavoro.

20 Comprende normalmente istruzioni e metodi di lavoro. Di solito non ha bisogno di spiegazioni. Afferra con facilità l'essenziale dei problemi. Lavora con sollecitudine, si verificano eccezionalmente errori ed imprecisioni di lieve rilevanza.

15 In genere comprende abbastanza bene le istruzioni di ordinaria difficoltà; a volte necessita di spiegazioni. Coglie l'essenziale dei problemi quando gli viene fatto notare.

Di rado è necessario intervenire per correggere errori ed imprecisioni nell'esecuzione del lavoro.

10 Non sempre riesce a comprendere in modo corretto le istruzioni. Talvolta ha difficoltà a comprendere fatti e situazioni. In genere lavora in modo soddisfacente, gli errori sono di lieve entità.

1 Necessita di istruzioni dettagliate. Lavora con mediocre precisione.

B) ESPERIENZA ACQUISITA

(punteggio attribuito sulla base di periodi di servizio prestati alle dipendenze sia di pubbliche amministrazioni sia di privati adeguatamente documentate)

VALORE MASSIMO = 10 PUNTI

2,0 punti anno - Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento

1,0 punti anno - Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale inferiore a quella di inquadramento 0,5 punti anno - Attività prestata presso altri comparti della P.A o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento

0,3 punti anno - Attività prestata presso altri comparti della P.A. o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale diversa e/o inferiore a quella di inquadramento

C) USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE

(capacità di usare e conservare con cura e perizia strumenti e attrezzature di lavoro)

Sulla base dell'analisi della capacità di usare e conservare con cura e perizia gli strumenti e le attrezzature di lavoro, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

15. E' molto scrupoloso nella cura degli strumenti e delle attrezzature di lavoro e ne fa uso razionale.

12. Si preoccupa di fare buon uso degli strumenti e delle attrezzature di lavoro; ha cura di evitare il deterioramento delle attrezzature di lavoro.
10. Usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
4. In genere usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
1. Non sempre usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.

D) RAPPORTI SUL LAVORO

(capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori)

Sulla base dell'analisi della capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

25. Collabora attivamente e armonicamente con i colleghi; sa controllarsi in situazioni difficili e gestire le reazioni negative altrui.
20. Collabora di buon grado con i colleghi e tende a comporre i contrasti e a promuovere la cooperazione con gli stessi.
15. Collabora se richiesto; lavora in discreta armonia con i colleghi.
10. In genere armonizza con i colleghi, ma ha qualche difficoltà a collaborare.
1. Ha difficoltà nel rapportarsi e nel collaborare con i colleghi.

E) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi della capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

25. Si adatta facilmente ai cambiamenti; è sempre pronto ad accettare ed applicare nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
20. Si adatta abbastanza facilmente a situazioni diverse ed a cambiamenti anche notevoli; accetta nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
15. Si adatta senza eccessiva difficoltà al lavoro ed ai mutamenti non essenziali; comprende cambiamenti ed in genere accetta nuovi metodi di lavoro.
10. Si adatta con qualche difficoltà; non gradisce in genere cambiamenti e novità e tende a rimanere attaccato a vecchi metodi di lavoro.
1. E' incapace di adattarsi senza fare resistenza ai cambiamenti; rimane spesso legato a vecchi metodi di lavoro

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2

Al 2° gruppo: passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè: da B.2 a B.3, da B.4 a B.5 con iniziale B.3 e da C.2 a C.3, corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

A) AFFIDABILITA'

(capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi).

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi con riferimento ai seguenti parametri:

- A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI
- A2) ATTENZIONE ALL' AUTOFORMAZIONE ED ALL' AGGIORNAMENTO
- A3) AUTONOMIA

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

B) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi dell'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi con riferimento ai seguenti parametri:

- B1) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE
- B2) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORTAMENTI

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

C) TECNICA DI LA VORO

(capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto con riferimento ai seguenti parametri:

- C1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA
- C2) QUANTITÀ' DEL LAVORO
- C3) QUALITÀ' DEL LAVORO

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

D) IMPEGNO RELAZIONALE

(capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali).

Sulla base dell'analisi della capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali con riferimento ai seguenti parametri:

- D1) ATTITUDINE AL LAVORO DI GRUPPO
- D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 3

Al 3° gruppo: passaggi alle posizioni economiche da B.3 a B4 con iniziale B.1, da B.5 a B.6 con iniziale B.3, da C4 a C.5, e nell'ambito della cat. D, corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

A) AFFIDABILITA'

(capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi)

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi con riferimento ai seguenti parametri:

- A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI
- A2) CAPACITA' DI UTILIZZARE LE NOZIONI E LE INFORMAZIONI
- A3) AUTONOMIA

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

B) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi all'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, con riferimento ai seguenti parametri:

- B1) CAPACITA' INNOVATIVA
- B2) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE
- B3) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORAMENTI

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

C) TECNICA DI LA VORO

(capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di definire, valutare e garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto, con riferimento ai seguenti parametri:

- C 1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA
- C2) QUALITA' DEL LAVORO

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

D) IMPEGNO RELAZIONALE

(capacità di rapportarsi con i collaboratori e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali) Sulla base dell'analisi dell'impegno relazionale con riferimento ai seguenti parametri:

- D1) ABILITA' DI COMUNICAZIONE
- D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

è attribuito un punteggio massimo di punti 20