



COMUNE DI REANO

PROVINCIA DI TORINO

Tel. 011/931.02.44 - Fax 011/931.05.10
Piazza XX Settembre n. 1 - C.A.P. 10090 - Cod.Fisc. 86002550019

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI REANO RELATIVO ALL' ANNO 2009.

In data 11 dicembre 2009, presso la sede del Comune di Reano ha avuto luogo l'incontro tra:

ENTE: Comune di Reano

nelle persone:

Dott. Arnaldo BERNARDO - segretario comunale

D.ssa Monica BRUSCHETTA - responsabile del servizio economico/finanziario

Verbalizzante

Organizzazioni Sindacali

RSU

RUSSI Gianluca - rappresentante unitaria CGIL

Sig. Daniele Zangrossi - rappresentante sindacale CGIL.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro relativo al personale del comparto Regioni e Autonomie locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2008-2009 per l'anno 2009.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del comparto delle regioni e delle autonomie locali indicate dall'art. 10, comma 1, del CCNL sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002, di seguito denominati "enti".

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2009 - 31 dicembre 2009 ed è valido dall'1 gennaio 2009 fino al 31 dicembre 2009 per la parte economica e per la parte normativa.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

Art. 3 Lavoro straordinario

1. Per l'anno 2009 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma prevista nella costituzione del fondo integrata al presente contratto collettivo integrativo decentrato.
2. L'ente s'impegna a fornire, alla fine d'ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
 - a) Si concorda che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente, o Responsabile di area (P. O.) verificate le effettive esigenze di servizio. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
 - b) Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'amministrazione procederà ad erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, l'indennità di maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
 - c) In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del Ccnl del 1/04/1999.
 - d) Banca Ore: è costituito l'istituto della banca ore straordinarie come di seguito specificato:
 - e) l'ente destina il 50% dell'importo complessivo dello straordinario per il pagamento dell'indennità di maggiorazione e il restante 50% per il pagamento dell'intera tariffa straordinaria.
 - f) Il dipendente di sua esclusiva facoltà può decidere di chiedere il recupero entro l'anno successivo delle ore straordinarie effettuate. In tal caso l'ente firmatario del presente contratto, deve erogare al dipendente l'indennità di maggiorazione straordinari entro il mese successivo,
 - g) Lo straordinario monetizzabile è considerato da un minimo di 15 minuti oltre l'orario di uscita e deve essere autorizzato ai sensi del comma 3 lettera a).

Art. 4

Pausa mensa e buoni pasto

1. Hanno diritto alla pausa mensa i lavoratori che effettuano il rientro pomeridiano.
2. E' possibile effettuare le pause mensa di 30 minuti tra le ore 12,00 e le ore 14,30.
3. Occorre effettuare la bollatura di uscita ed entrata relativa alla pausa pranzo. Nel caso in cui alcuni operatori non fossero in grado di effettuare la bollatura perché in servizio fuori sede, si renderà necessario specificare sul tabulato le motivazioni con l'orario di pausa. Anche nel caso in cui la pausa risultasse inferiore a quanto di diritto, verranno comunque tolti d'ufficio i 30 minuti.
4. Nelle giornate lunghe l'orario di base prevede la pausa pranzo di 30 minuti per la quale occorre bollare anche se il pasto viene consumato sul posto di lavoro. Nel caso in cui si acceda ai locali convenzionati, si renderà necessario bollare la pausa pranzo.
5. Nei giorni con orario inferiore alle 4,5 ore la pausa non è prevista, ma nel caso in cui l'operatore dovesse prolungare l'orario di lavoro di 5,00 ore e oltre, occorrerà prevedere comunque la pausa pranzo, che verrà tolta d'ufficio.
6. I buoni pasto o ticket restaurant devono avere un valore pari ai 2/3 del costo complessivo dell'intero pranzo.
7. Il dipendente non anticipa nessuna quota ed integra direttamente al gestore del punto di ristoro l'eventuale quota eccedente.
8. L'importo del ticket sarà rivalutato annualmente secondo indicizzazione all'inflazione reale.
9. Resta inteso che nelle giornate in cui si ha diritto al buono pasto ma risulta l'assenza lavorativa lo stesso, non viene riconosciuto.
10. L'amministrazione si impegna a attuare la presente disciplina a decorrere dal 1.1.2009.
11. Si conferma la disciplina prevista dall'art. 68 del DPR 268/87 e s.m..

CAPO VI FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ

Art. 5

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo e delle risorse umane per la produttività

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente C.C.N.L. e la quantificazione è stata predisposta dal Responsabile del servizio finanziario.

Art. 6

Criteri di erogazione dell'incentivo di produttività

Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale, che dovranno interessare la totalità dei dipendenti e dovranno essere effettuati in orario di lavoro.

Per l'anno 2009, il fondo di cui all'art. 5 verrà utilizzato come segue:

Si prende atto che per l'anno 2009 il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. è quantificato in € 7.252,56

1) INDENNITA' DI COMPARTO

Dipendenti interessati:

Tutto il personale in servizio per 12 mesi:

n.1 unità P.E. B3 – AREA TECNICA	€ 471,72
n.1 unità P.E. C1 – AREA TECNICA	€ 549,60
n.1 unità P.E. D1 – AREA POLIZIA MUNICIPALE.....	€ 622,80
n.1 unità P.E. D1 – AREA AMMINISTRATIVA	€ 622,80
n.1 unità P.E. B3 – AREA AMMINISTRATIVA.....	€ 471,72

n.1 unità P.E. D1 – AREA ECONOMICO FINANZIARIA..... € 622,80

n.1 unità P.E. D1 – AREA TECNICA € 622,80

AMMONTARE COMPLESSIVO:€ **3.984,24**

2) INDENNITÀ' DI RISCHIO

Dipendenti interessati:

Personale addetto alla manutenzione della viabilità e del patrimonio (n. 2 unità P.E. B3 e C1),
Ammontare: € 30,00 al mese per 11 mesi;
Totale € 660,00.

3) PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2009

Per l'anno 2009 non sono previsti percorsi di progressioni orizzontali in quanto nel corso dell'anno 2004 si sono effettuate le progressioni economiche verticali di tutti i dipendenti in servizio alla data 1.1.2005.

4) PRODUTTIVITÀ' COLLETTIVA

Distribuzione 100% delle somme che residuano dalla corresponsione degli emulanti di cui sopra vengono attribuite seguendo i criteri seguenti:

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi:€ 2.108,32.

Per quanto concerne l'anno 2009 tali compensi verranno erogati in applicazione dei criteri sottoelencati:

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dal Segretario comunale/Direttore generale applicando i valori attribuiti dalla tabella allegato A) depurata del fattore "Esperienza aziendale". Il punteggio ottenuto verrà ricondotto a percentuale secondo la seguente formula: punteggio ottenuto/punteggio massimo disponibile in ogni singola categoria (esempio: categoria C1 punteggio attribuito 60/punteggio disponibile 65= 0,92 –

categoria B3 punteggio attribuito 30/punteggio disponibile 50= 0,60. Incidenza di ogni punteggio $0,92/1,52 = 60,5\%$, $0,60/1,52 = 39,5\%$.

Somma destinata alla produttività' € **2.108,32** x 60,5% = € produttività' C1, € **2.108,32** x 39,5% = produttività' B3);

- Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione;
- Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. È fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Segretario/Direttore generale.
- Sarà richiesta la presenza in servizio media annua per 180 giorni; si precisa che, ai fini della determinazione della quota destinata a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono da considerare presenza in servizio e non comportano valutazione: permessi retribuiti al 100%, infortuni per cause di servizio, congedo obbligatorio per maternità, permessi per motivi sindacali non a tempo pieno, recuperi di lavoro straordinario, ferie.
- Le assenze dal servizio non ricomprese nel paragrafo precedente e che superano i trenta giorni determinano la decurtazione proporzionale del premio; dalle teoriche 1830 ore saranno perciò sottratte 7 ore per ogni giorno di assenza oltre il trentesimo.
- Al personale posto in congedo o solo in aspettativa non retribuita, oppure in distacco sindacale o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo.

TITOLO IV RESPONSABILI DEI SERVIZI

Art. 28 Principi generali

1. I Responsabili dei servizi, titolari di responsabilità gestionali, attuano gli obiettivi fissati dagli Organi dell'Ente e si coordinano tra il Segretario Comunale/Direttore Generale dell'Ente e gli stessi.
2. Le funzioni, le valutazioni, gli incarichi, le responsabilità, l'accesso, le nomine e quant'altro attiene alle problematiche relative alle posizioni organizzative, sono disciplinate, per quanto non espressamente previsto dal presente titolo, dallo statuto e dal regolamento.
3. Ai Responsabili dei servizi di norma è conferita la responsabilità di direzione di un servizio, con possibilità di destinazione a compiti di staff o di conduzione di progetti straordinari. Ad essi, inoltre, possono essere attribuite la direzione transitoria di un secondo servizio.

Art. 29 Indirizzo Politico-Amministrativo. Funzioni e responsabilità dei Responsabili dei servizi

1. Gli Organi di direzione politica definiscono gli obiettivi ed i programmi da attuare e verificano la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.
2. Ai Responsabili dei servizi spetta la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane e strumentali e di controllo. Essi sono responsabili della gestione e dei relativi risultati.
3. I Responsabili dei servizi in particolare sono responsabili del risultato dell'attività svolta dalla struttura organizzativa alla quale sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati, della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali ad essi assegnate.

Art. 30 Incarichi di Responsabile dei servizi

1. Il conferimento degli incarichi di Responsabile dei servizi avviene nel rispetto dei principi delle temporaneità e della revocabilità.
2. Gli incarichi di Responsabile dei servizi sono attribuiti e definiti dal sindaco, eventualmente anche a personale, assunto con contratto a tempo determinato di diritto pubblico o privato, in possesso dei titoli di studio richiesti e di esperienza pluriennale in qualità di operatore pubblico o privato. La reiterazione degli incarichi di Responsabile dei servizi tiene conto della capacità professionale e manageriale dimostrata e della valutazione dei risultati ottenuti.
3. Il sindaco provvede all'attribuzione degli incarichi di responsabilità:
 - a) per i Responsabili in servizio con rapporto di impiego a tempo indeterminato:
 - 1) tenendo conto: del titolo professionale previsto nel documento di determinazione della dotazione organica; delle ulteriori abilitazioni o specializzazioni acquisite; della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - 2) valutando la capacità professionale e l'efficacia operativa acquisite e dimostrate in precedenti esperienze;
 - 3) valutando l'attitudine all'esercizio della funzione, con particolare riferimento alla capacità di organizzazione, all'autorevolezza ed al prestigio, all'indipendenza ed all'imparzialità di giudizio, all'autocontrollo, alla capacità di assumere decisioni e responsabilità, alla capacità di intrattenere rapporti umani equilibrati.
 - 4) avvalendosi, nell'esercizio delle valutazioni di cui ai punti 2 e 3 del nucleo di valutazione;
 - b) per i responsabili assunti con contratto a termine gli incarichi vengono attribuiti applicando, nei limiti compatibili, i criteri di cui alla precedente lettera a), anche sulla base di idonee referenze e curriculum.
4. Tutti gli incarichi devono risultare da un atto scritto, firmato dal sindaco e dall'interessato, nel quale sono indicati almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata;
 - b) natura ed oggetto della prestazione commessa;
 - c) limiti di responsabilità e di autorità;

- d) principali obiettivi;
 - e) cause di risoluzione o revoca;
 - f) criteri di valutazione dell'azione dirigenziale;
 - g) sanzioni;
 - h) rapporti con gli organi elettivi;
 - i) rapporti con il segretario comunale/Direttore generale;
 - l) eventuali deleghe particolari;
 - m) trattamento economico;
 - n) possibilità di effettuare prestazioni a favore di terzi.
5. L'incarico è assegnato per un periodo massimo di quarantotto mesi, e comunque fino allo scadere del mandato del Sindaco, è rinnovabile e può essere revocato in qualsiasi momento con provvedimento motivato del sindaco oppure annualmente, ugualmente con provvedimento sindacale motivato, a seguito di relazione negativa espressa dal nucleo di valutazione.
6. Il sindaco può disporre in ogni momento, per motivate esigenze di servizio, il trasferimento di uno o più Responsabili dei servizi in altri settori, oppure procedure alla redistribuzione di funzioni di responsabilità, sentito il Segretario Comunale/Direttore generale, secondo gli stessi criteri previsti per il conferimento degli incarichi.

Art. 31

Attribuzioni dei Responsabili dei servizi

1. Le attribuzioni dei Responsabili dei servizi e le responsabilità sono stabilite dalla legge, dallo Statuto e dal regolamento.

Art. 32

Il nucleo di valutazione dei Responsabili dei servizi

1. Per la verifica dei risultati di cui all'art. 20, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2000 e dell'art.6 del CCNL 31.03.1999, il sindaco si avvale di un apposito nucleo di valutazione composto da:
- il Segretario Comunale/Direttore generale, presidente;
 - due esperti nominati dalla Giunta comunali.
2. I criteri di valutazione sono determinati preventivamente con apposito provvedimento del sindaco, oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali.
3. La valutazione dei risultati ottenuti dal Responsabile dei servizi in un dato periodo è finalizzato:
- a) al rinnovo dell'incarico di responsabilità;
 - b) all'eventuale interruzione anticipata dell'incarico;
 - c) alla carriera ed alla attribuzione nuovi incarichi;
 - d) alla programmazione dello sviluppo professionale.

Art. 33

Le procedure per la valutazione dei Responsabili dei servizi

1. La valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti dai Responsabili dei servizi è disposta in conformità a quanto previsto nel presente accordo, dallo statuto e dal regolamento.
2. Entro il 31 marzo di ciascun anno, i Responsabili dei servizi presentano al Sindaco una esauriente relazione sull'attività svolta nell'anno precedente e sul grado di raggiungimento degli obiettivi a ciascuno assegnati.
3. Nel mese successivo il Sindaco invia le relazioni di cui al comma 2, corredate dai suoi pareri in merito, al nucleo di valutazione per l'esame dell'operato dei responsabili.
4. Il nucleo di valutazione esamina le relazioni dei responsabili, se necessario in contraddittorio con gli stessi, e, nei due mesi successivi, presenta al sindaco un dettagliato rapporto contenente, in conclusione, anche una sintetica valutazione dell'operato di ciascun responsabile compilando allo scopo le schede di valutazione all'uopo predisposte.
5. Il sindaco, qualora sia accertato il risultato negativo della gestione del Responsabile, può, entro il 31 luglio di ciascun anno, revocare l'incarico da lui conferito con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso alle funzioni.
6. Il provvedimento di revoca avviene con atto sindacale motivato, dopo aver sentito in merito il

responsabile interessato.

7. Con il provvedimento di cui al comma precedente il sindaco può affidare al Responsabile un diverso incarico di valore economico inferiore.
9. Le valutazioni saranno accolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse ne terrà conto il sindaco all'atto delle assegnazioni dei rinnovi degli incarichi di responsabilità.

Art. 34

Retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative - Anno 2009.

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8 -11 del C.C.N.L. - ordinamento, s'individuano le posizioni organizzative secondo criteri generali, autonomamente predeterminati, tenendo conto dei parametri seguenti:
 - a. Dimensioni organizzative
 - b. Responsabilità e relazioni
 - c. Professionalità
 - d. Gestione

La sottoarticolazione delle voci e i punteggi massimi attribuibili alle stesse sono contenute nell'Allegato A). Di detta tabella non verrà considerato il fattore "Esperienza aziendale" e "Arricchimento professionale" ed inoltre verranno utilizzati i soli parametri corrispondenti alla prima fascia (C1 o D1) al fine di uniformare e omogeneizzare la valutazione

Il punteggio ottenuto rapportato ai punti disponibili determinerà la percentuale di retribuzione di posizione e risultato erogabile (esempio: retribuzione di posizione pari a € 5.165,00 annue, dipendente in cat. D, retribuzione di risultato massima attribuibile € 1.281,25, punteggio ottenuto 50/60, retribuzione spettante € 1.076,90).

Non verrà erogata la retribuzione di posizione e risultato in caso di mancato raggiungimento di almeno il 40% del punteggio disponibile.

2. Le parti, sulla base della disciplina indicata al precedente comma 1, concordano sul fatto che le figure professionali saranno individuate dal Direttore generale sentito il Nucleo di Valutazione.
3. Alle figure professionali individuate nel precedente comma 2 sarà conferito incarico da parte del Sindaco.
4. L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo comporta ed implica l'esclusività delle funzioni aventi rilevanza esterna ai sensi degli artt. 107 e 109, comma 2, del D.LGS. 267/2000, e successive modificazioni e integrazioni.
5. La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo secondo l'allegato A).

Tenuto conto di quanto stabilito sulle modalità di valutazione delle posizioni organizzative secondo la scheda allegato A), e relativa assegnazione delle funzioni, l'Ente metterà a disposizione le somme destinate alla corresponsione degli importi per le relative posizioni:

- area amministrativa;
- area finanziaria;
- area tecnica;
- area polizia municipale.

Secondo la graduazione determinata dal nucleo di valutazione verrà attribuita una retribuzione di risultato massima pari al 25% di quella di posizione da porre a carico del bilancio comunale.

CAPO VII DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 35 Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL, e in attesa della sottoscrizione del testo unificato delle disposizioni contrattuali del comparto, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro già stipulati dal 6.7.1995 al 5.10.2001. E', in via esemplificativa, confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 sull'orario di lavoro e sulla relativa quantificazione in 36 ore settimanali dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni; tutte le altre disposizioni contrattuali in materia di orario e sue articolazioni e tutele ivi compreso l'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999 e gli artt. 22, 23, 24 e 38 del CCNL del 14.9.2000.

2. E' confermata, anche per il quadriennio 2002-2005, la disciplina dell'art. 23 del CCNL dell'1.4.1999, relativo allo sviluppo delle attività formative, ivi compreso l'impegno degli enti per un finanziamento annuale delle relative attività con risorse finanziarie non inferiori all' 0,5 % della spesa del personale.
3. In merito alla "Flessibilità del rapporto di lavoro", le parti confermano integralmente i contenuti di cui alla Premessa del Titolo 1 dell'Accordo Nazionale 14.09.2000, dichiarando nel contempo di non considerare utile un ulteriore ampliamento del sistema di flessibilità ivi definito. In tal senso, l'Ente è impegnato a non ricorrere a forme diverse da quelle previste dal citato accordo, dando comunque sempre l'informazione preventiva alla parte sindacale. In coerenza con quanto sopra, qualora si determinassero situazioni di attività istituzionali cui non si possa fare fronte con le risorse umane professionali proprie, si darà corso ad una informativa della parte sindacale finalizzata all'attivazione di un confronto per la ricerca delle soluzioni più idonee.

Contratto integrativo decentrato del Comune di Reano

ALLEGATO “ A ”

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER EROGAZIONE COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

FATTORI	CATEGORIE														
	A			B					C			D			
	da A1 a A2	da A2 a A3	da A3 a A4	da B1 a B2	da B2 a B3	da B3 a B4	da B4 a B5	da B5 a B6	da C1 a C2	da C2 a C3	da C3 a C4	da D1 a D2	da D2 a D3	da D3 a D4	da D4 a D5
esperienza aziendale	70	70	70	50	50	50	50	40	35	35	35	20	15	10	10
capacità organizzative	0	0	0	2	2	2	2	4	5	5	5	7	9	10	15
capacità realizzative	0	0	0	2	2	2	3	3	3	4	4	7	9	10	10
capacità innovazione	0	0	0	2	3	3	4	4	5	5	6	5	5	5	5
capacità relaz. e comunicazione	0	0	0	5	7	7	8	8	8	8	8	12	12	15	10
autonomia e leadership	0	0	0	0	0	0	0	8	8	8	8	14	14	14	14
rispetto dei tempi	10	10	10	12	10	10	8	7	7	7	7	5	5	5	5
precisione esecutiva	15	15	15	12	10	10	7	7	4	3	0	0	0	0	0
coinvolgimento nei processi aziendali	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5
conoscenze gestionali	0	0	0	0	0	0	2	3	3	3	3	5	6	6	6
conoscenze delle procedure	0	0	0	10	11	11	11	11	12	12	14	15	15	15	15
arricchimento professionale conseguito	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TOTALE	100														

Per il fattore “Esperienza aziendale” vengono presi in considerazione tutti i servizi prestati nell'Ente e negli Enti di comparto.

Ai fini dell'*arricchimento professionale*, si concorda nel prevedere un piano biennale di formazione che garantisca l'effettuazione di un corso per ogni dipendente (nessuno escluso), organizzato e tenuto dall'Amministrazione Comunale, al termine del quale i partecipanti saranno sottoposti ad un esame con valutazione massima pari a 5 punti.

Letto, confermato e sottoscritto,

Per l'Amministrazione comunale:

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Arnaldo BERNARDO

.....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
D.ssa Monica BRUSCHETTA

.....

Per la parte sindacale:

LA R.S.U.

Gianluca RUSSI

.....

LE OO.SS.

Daniele ZANGROSSI

.....