



COMUNE DI CASTIGLIONE D'ORCIA

PROVINCIA DI SIENA



Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 104 del 10.11.2000

Piattaforma per la Contrattazione decentrata integrata- Presa d'atto.

Alle ore dieci del mese di novembre alle ore 10
Residenza Municipale, per riunione di Giunta.

Partecipanti all'appello, risultano:

		Presenti	Assenti
Simonetti Giuliano	Sindaco	X	
Simonetti Lara	Assessore	X	
Simonetti Giuliano	Assessore	X	
Simonetti Luisa	Assessore	X	

La seduta è presieduta dal Segretario Comunale Dr. Giulio Nardi.

Il Sindaco Simonetti Giuliano nella sua qualità di Sindaco presiede la seduta, riconosciuta legale l'adunanza, aperta la seduta.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

SINDACO
Simonetti Giuliano

II SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Giulio Nardi



Attestato di pubblicazione

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

- E' stata affissa a questo Albo Pretorio il 17 NOV 2000 e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi, come prescritto dall'articolo 124, del D.Lgs. n.267/2000.
- E' stata comunicata, con lettera n° 4762, in data 17 NOV 2000 ai capigruppo consiliari come prescritto dall'articolo 125, del D.Lgs. n.267/2000.
- E' stata comunicata con lettera n°, in data al Prefetto come prescritto dall'articolo 135 del D.Lgs.n.267/2000.
- E' stata trasmessa, con lettera n°, in data al Co.Re.Co. per il controllo:



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dr. Nardi Giulio

- La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs.n.267/2000.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 17 NOV 2000

- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al Controllo (art.134, c.1 D.Lgs.n.267/2000);
- avendo il Co.Re.Co. comunicato di non aver riscontrato vizi di legittimità (art. 134 c.1 D.Lgs.267/2000);



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dr. Giulio Nardi

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 4 del Nuovo Ordinamento Professionale (N.O.P.) nel quale vengono elencate le materie su cui si deve svolgere la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente;

CONSIDERATO che con deliberazione G.C. n. 31 del 23.04.1999 questo Ente ha provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle funzioni di cui all'art. 5 comma 2 del N.O.P.;

VISTO l'art. 11 del N.O.P. che disciplina la composizione delle delegazioni ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

CHE in data 08.09.2000 la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa si è conclusa con la sottoscrizione del Contratto Aziendale allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

CHE ai sensi dell'art. 5, c. 3, del N.O.P. il Revisore dei Conti ha effettuato il contratto sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa sui vincoli di bilancio;

Acquisito il parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 67/2000;

Ad unanimità dei voti

DELIBERA

1. Di prendere atto del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 08.09.2000, e successivamente dal rappresentante della C.I.S.L., che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2. di disporre la trasmissione all'ARAN del testo contrattuale, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio;

3. di demandare ai Responsabili degli uffici e dei servizi per quanto di loro competenza l'attivazione degli istituti previsti nel contratto aziendale;

4. Con votazione separata ed unanime il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134.4. del Dlgs. 267/2000.

PROGRESSIONI		DEI PASSAGGI	ESPERIENZA ACQUISITA	FORMAZIONE PROFESSIONALE INTERNA ALL'ENTE	PUNTI DISPONIBILI PER LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE	
1	<ul style="list-style-type: none"> Progressioni dalla Cat. A) <ul style="list-style-type: none"> Da B/1 a B/2 (ex 4^ q.f.) Da B/3 a B/4 (ex 5^ q.f.) Da C/1 a C/2 (ex 6^ q.f.) Esperienza acquisita Formazione all'interno dell'ente Valutazione individuale sulla base di: <ul style="list-style-type: none"> Risultati ottenuti Impegno e qualità della prestazione individuale 	<ul style="list-style-type: none"> A/1-A/2; A/2-A/3; A/3-A/4 B/1-B/2 (ex 4^) B/3-B/4 (ex 5^) C/1-C/2 	<ul style="list-style-type: none"> 750 700 600 600 	<ul style="list-style-type: none"> 100 100 150 150 	<ul style="list-style-type: none"> 150 200 250 250 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Progressioni dalla Cat. B) <ul style="list-style-type: none"> Da B/2 a B/3 (ex 4^ q.f.) Da B/3 a B/4 (ex 4^ q.f.) Da B/4 a B/5 (ex 5^ q.f.) Da B/5 a B/6 (ex 5^ q.f.) Da C/2 a C/3 (ex 6^ q.f.) Prestazioni rese con maggiore arricchimento Professionale Valutazione individuale sulla base di: <ul style="list-style-type: none"> Risultati ottenuti Impegno e qualità della prestazione individuale Approfondita conoscenza del lavoro e/o particolari attitudini o abilità (facoltativo - titolo di studio) 	<ul style="list-style-type: none"> B/2-B/3 (ex 4^) B/3-B/4 (ex 4^) B/4-B/5 B5-B6 C/2-C/3 	<ul style="list-style-type: none"> 700 650 650 600 650 	<ul style="list-style-type: none"> 100 150 150 150 150 	<ul style="list-style-type: none"> 200 200 200 250 200 	
3	<ul style="list-style-type: none"> Progressioni dalla Cat. D) <ul style="list-style-type: none"> Da C/3 a C/4 (ex 6^ q.f.) Prestazioni rese con Maggiore arricchimento Professionale Valutazione individuale sulla base di: <ul style="list-style-type: none"> Rapporti con l'utenza Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi Effettiva partecipazione alle esigenze di flessibilità, iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> C/3-C/4 D/1-D/2 D/2-D/3 D/3-D/4 D/4-D/5 	<ul style="list-style-type: none"> 300 300 300 300 300 	<ul style="list-style-type: none"> 200 200 200 200 200 	<ul style="list-style-type: none"> 200 200 200 200 200 	<ul style="list-style-type: none"> 300 300 300 300 300

P. RSUCG.12
 VISTO DEL REVISORE
 P. RSUCG.12
 P. RSUCG.12

lo scorrimento orizzontale è da considerarsi la nomina di responsabile di servizio.

MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

POLOGIA 1, 2 e 3:

MODALITÀ DI CALCOLO DEI PUNTEGGI RELATIVI ALL'ESPERIENZA ACQUISITA E ALLA MATURAZIONE PROFESSIONALE

Il servizio nel profilo professionale rivestito alla data di decorrenza della progressione è attribuito un punteggio come sotto indicato.

Esperienza acquisita	Punteggio massimo	Maturazione professionale	Punteggio massimo
A2 - A2/A3 - A3/A4	950		
B/1 a B/2 (ex 4 [^] q.f.)	900		
B/2 a B/3 (ex 4 [^] q.f.)		900	
B/3 a B/4 (ex 4 [^] q.f.)		800	
B/3 a B/4 (ex 5A q.f.)	800		
B/4 a B/5 (ex 5A q.f.)		800	
B/5 a B/6 (ex 5A q.f.)		750	
C/1 a C/2	800		
C/2 a C/3		800	
C/3 a C/4		500	
D/1 a D/2		500	
D/2 a D/3		500	
D/3 a D/4		500	
D/4 a D/5		500	

Il punteggio viene attribuito dopo le operazioni di computo dell'esperienza valutabile, che deve essere espressa in termini di anni e mesi.

Si arrotondano al mese intero le frazioni di tempo uguali o superiori a 16 giorni, mentre si trascurano quelle inferiori. L'arrotondamento viene applicato, se necessario, una sola volta, subito prima del termine delle operazioni di computo.

L'esperienza lavorativa svolta nel profilo e nel percorso economico attribuito alla data di decorrenza della progressione è valutata per intero.

Le esperienze lavorative realizzate nel percorso economico immediatamente inferiore a quello occupato alla data di decorrenza della progressione, si applica un abbattimento del 10% rispetto al periodo di servizio effettivamente prestato.

In caso di servizio prestato in area di attività diversa o non analoga rispetto a quella occupata alla data di decorrenza della progressione si applica un abbattimento del 20%.

Gli abbattimenti sono cumulabili, sia nel caso in cui i servizi siano prestati in percorsi inferiori di area diversa o non analoga, sia in quello in cui i percorsi sono inferiori di oltre un livello rispetto a quello in cui il lavoratore risulta al momento della selezione.

Il servizio in Pubbliche Amministrazioni non comprese, all'epoca in cui il servizio medesimo è stato svolto, nel Comparto "Regioni - Autonomie Locali" è valutato applicando un abbattimento del 50% rispetto al periodo di servizio effettivamente prestato.

Il servizio svolto nel settore privato è calcolato applicando un abbattimento dell'80% rispetto all'effettivo periodo in cui si è svolta l'attività.

Il servizio svolto nel medesimo profilo professionale, anche nel caso in cui i vari contratti, nel tempo, ne abbiano modificato il livello o la qualifica funzionale di ascrizione, viene considerato come svolto interamente nell'attuale collocazione nei percorsi economici.

Il servizio prestato a tempo determinato è valutato nello stesso modo di quello a tempo indeterminato.

Il servizio a tempo parziale è valutato in proporzione alla percentuale lavorativa d'orario.

ESPERIENZA ACQUISITA
VISO DEL RESPONSABILE

azioni di determinazione dei periodi valutabili per ciascun dipendente presente nel percorso economico, al lavoratore in possesso del
valutabile è attribuito il massimo del punteggio previsto, mentre agli altri lavoratori è assegnato il punteggio proporzionalmente
uno in ragione del periodo di servizio valutabile.

TITOLI DI STUDIO E CORSI VARI

Il titolo di studio viene assegnato in riferimento al titolo di maggior grado posseduto.
essere sommato il punteggio relativo all'eventuale specializzazione post laurea e ai corsi professionali.

da C/3 a C/4
di 150 punti:

media
di qualifica
di maturità
universitario (laurea breve)

e
specializzazione post-laurea
massimo n. 6 corsi di formazione.
essere direttamente attinenti alle mansioni svolte.

e da D/1 a D/2
di 150 punti:

di maturità o diploma universitario non attinente alle mansioni svolte
universitario attinente o laurea non attinente
attinente alla professionalità rivestita
di cui una attinente alla professionalità rivestita

specializzazione post-laurea attinente alla professionalità rivestita
in massimo n. 6 corsi di formazione
essere direttamente attinenti alle mansioni svolte.

ne da D/2 a D/3 - da D/3 a D/4 - da D/4 a D/5
di 150 punti:

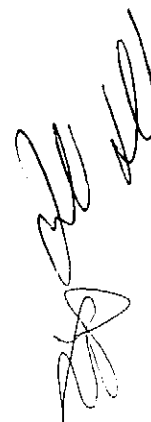
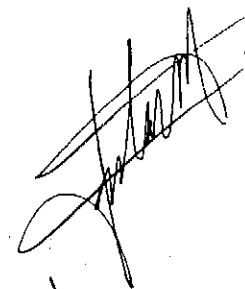
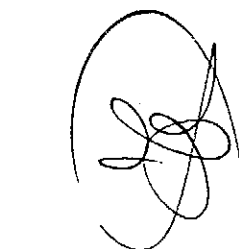
di maturità o diploma universitario non attinente alle mansioni svolte
universitario attinente o laurea non attinente
attinente alla professionalità rivestita
di cui una attinente alla professionalità rivestita

specializzazione post-laurea attinente alla professionalità rivestita
in massimo n. 6 corsi di formazione
e essere direttamente attinenti alle mansioni svolte.

,2 e 3:

PROFESSIONALE INTERNA ALL'ENTE

VISTO DEL PRESIDENTE



... solo se organizzati nell'ambito di un programma di formazione professionale che riguardi, tenendo conto delle varie professionalità presenti, personale della categoria o del singolo percorso economico. Tale programma dovrà essere elaborato con la partecipazione delle rappresentanze e i modi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali. I corsi dovranno avere la specifica finalità di accrescere la professionalità del personale, la programmazione dovrà essere effettuata con espresso riferimento alla validità degli stessi per la progressione economica orizzontale. Tutti i interessati devono essere informati dell'attivazione di tali corsi: non potranno essere ritenuti valutabili ai fini della progressione economica gli interventi di addestramento, aggiornamento o formazione per i quali non sia stata garantita la possibilità di accesso, elaborando adeguati ad ognuna delle professionalità presenti, a tutti i dipendenti appartenenti allo stesso percorso economico. I corsi di formazione e della progressione economica orizzontale devono prevedere una forma di valutazione finale.

1,2 e 3

DI CALCOLO DEI PUNTEGGI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

... ne individuale compete al Responsabile del Servizio cui ciascun dipendente è assegnato. Il Responsabile ha a disposizione un punteggio il ... è indicato nelle tabelle 1 e 2. Esso deve essere ripartito in parti uguali fra le varie voci indicate per ciascun tipo di passaggio nella colonna "Valutazione".

... prima applicazione, per il 1999, la valutazione individuale dei dipendenti riguarderà l'attività prestata nei 12 mesi immediatamente precedenti la selezione. Nel caso in cui l'assunzione in servizio sia avvenuta durante il periodo oggetto di valutazione, il punteggio disponibile per la valutazione individuale è ridotto proporzionalmente in rapporto al periodo di servizio effettivamente prestato.

... sive selezioni è presa in esame l'attività prestata nel periodo intercorrente fra l'ultima selezione e la nuova decorrenza stabilita per la progressione orizzontale.

... motivi dovuti a maternità, congedi parentali, malattia, infortunio non risulti possibile valutare agevolmente l'attività svolta ai fini della progressione orizzontale, al dipendente interessato verrà attribuito un punteggio non inferiore alla media delle valutazioni conseguite dal personale assegnato allo stesso servizio cui è assegnato.

... zione delle decorrenze sopra individuate e per ridurre i tempi necessari all'attuazione del presente accordo, in fase di prima applicazione, la valutazione del responsabile sarà attribuita ad ogni dipendente in un'unica scheda individuale relativa alla progressione economica sia per l'anno 1999 e per l'anno 2000.

... onabile si atterrà, per il 1999, ai punteggi, indicati nelle tabelle 1 e 2 in relazione alla posizione economica di appartenenza di ciascun dipendente, mentre, per il 2000, dovrà rendere due valutazioni basate, rispettivamente, sui parametri indicati nelle tabelle per la posizione economica inizialmente e per quella immediatamente superiore.

... e il dipendente ha già conseguito una progressione con decorrenza 1/7/99, si dovrà tenere conto dell'ultima valutazione, in caso contrario, sarà presente quella fornita sulla base dei parametri relativi alla posizione economica inizialmente attribuita.

DEL REVISORE

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'DEL REVISORE' followed by a large, stylized signature. To the right of this, there are several smaller, more compact signatures and initials, including one that looks like 'MR' and another that looks like 'AR'. The signatures are written in dark ink on a white background.

DETERMINAZIONE QUALI - QUANTITATIVA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI:

Percorso economico	Posizione economica	N° iniziale di persone	PROGRESSIONE ANNO 1999		IPOTESI DI PROGRESSIONE ANNO 2000	
			Nuovi ingressi per posizione economica	Totale persone sulle posizioni economiche	Nuovi ingressi per posizione economica	Totale persone sulle posizioni economiche
A/1 - A/4	A/1 A/2 A/3 A/4					
Totale A						
B/1 - B/4	B/1 B/2 B/3 B/4	2 3	0 2	0 5		
Totale B/1 - B/4		5		5		
B/3 - B/6	B/3 B/4 B/5 B/6	5 3	0 4	1 7	0 0 2	1 5 2
Totale B/3 - B/6		8		8		8
C/1 - C/4	C/1 C/2 C/3 C/4	5 0	0 4	3 4	0 0	3 4
Totale C/1 - C/4		5		7		7
D/1 - D/3	D/1 D/2 D/3	1	0	1		
Totale D/1 - D/3		1		1		1
D/3 - D/5	D/3 D/4 D/5					
Totale D/3 - D/5						

Fermo restando il suddetto quadro delle progressioni le medesime non scatteranno nei confronti di quei dipendenti che abbiano in corso procedimenti penali per fatti inerenti ai compiti d'ufficio.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

VISITORE DEL RECLUTAMENTO

ALLEGATO C

AREA _____

DIPENDENTE _____

CATEGORIA _____

OBIETTIVI DA REALIZZARE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE N°1

PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			
N°	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO SINTETICO	PUNTI (max 10 ad elemento)
1	Risultati ottenuti		
2	Qualità della prestazione resa		
3	Impegno profuso		
4	Rapporti interni ed esterni		
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
6	Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure		
7	Capacità di proporre soluzioni organizzative		
8	Rispetto dei tempi		
9	Grado di responsabilità		
10	Condizioni di lavoro		
TOTALE GENERALE			

[Handwritten signatures and stamps]

VISIO DEL REVISORE

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

1. N. 7 progetti collegati a compiti che comportino specifiche responsabilità di servizio, così ripartiti per l'importo di £ 2.000.000 ciascuno:

N° dipendenti coinvolti	Area e classificazione	Importo totale per area
3	Area Amministrativa: Categoria C di Anagrafe, Attività produttive e Segreteria	6.000.000
3	Area Tecnica: Categoria C e B all'interno dell'Ufficio Categoria B "coordinatore esterno"	6.000.000
1	Area Vigilanza: Categoria C	2.000.000

Il suddetto allegato sarà sottoposto a revisione annuale.

VISTO DEL REVISORE

ALLEGATO E

- Per 21 unità in servizio, in funzione della presenza sul lavoro e quindi con decurtazione per i giorni di assenza, diversi dalle ferie, etc.

£. 857.143 cadauno

- Per 14 unità in funzione di incarichi conferiti dai Responsabili di area, che rivestano impegno particolare da ripartire fra le diverse aree fra il personale che non riveste incarichi di responsabilità:

Area di riferimento	Dipendenti coinvolti	importo
Area segreteria	n. 2	£ 2.057.142
Area Ragioneria	n. 1	£ 1.028.571
Area Ufficio Tecnico	n. 1	£ 1.028.571
Area Ufficio Tecnico – Personale esterno	n.10	£ 10.285.710

- Per n. 21 unità di personale per incentivazione di singole procedure, in aggiunta ai punti precedenti da ripartire fra le diverse aree

Area di riferimento	budget
Segreteria	£ 857.145
Ragioneria	£ 171.419
Ufficio Tecnico	£ 514.287
Ufficio Tecnico personale esterno	£ 1.885.719
Vigili	£ 171.429

[Handwritten signatures and stamps]

VISIO DEL REVISORE

[Handwritten initials and signatures]

TOTALE FONDO 2000	66.244.370
Accantonamento 1999 per progressioni orizzontali non utilizzato	3.505.026
Progressioni consolidate dal 1.7.1999	- 6.552.000
SOMMA A DISPOSIZIONE PER L'ANNO 2000	63.197.396
Indennità previste anno 2000	
1. Reperibilità	
2. Turno	- 1.500.000
3. Rischio, disagio e cellulare protezione civile	- 600.000
Disponibilità per progressioni orizzontali anno 2000	- 6.370.000
Previsione per progetti e incarichi	- 4.727.396
SOMMA RESIDUA PREVISTA	0

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VISTO DEL REVISORE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

R.S.U. COMUNE DI CASTIGLIONE D'ORCIA

IPOTESI DI PIATTAFORMA
PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

INTEGRATIVA

Comune di Castiglione d'Orcia

TE PRIMA: REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

- ARTICOLO 1 – SERVIZI E UFFICI INTERESSATI

TE SECONDA: DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI PER GLI ADDETTI AI SERVIZI ESSENZIALI

- ARTICOLO 2 – DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI
- ARTICOLO 3 – PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI
- ARTICOLO 4 – MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLO SCIOPERO

D

DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

- ARTICOLO 5 – PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI
- ARTICOLO 6 – PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI
- ARTICOLO 7 – ASSEMBLEE
- ARTICOLO 8 – LIBERTÀ SINDACALI
- ARTICOLO 9 – ESERCIZIO DELLE ATTIVITÀ SINDACALI
- ARTICOLO 10 – DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI
- ARTICOLO 11 – UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

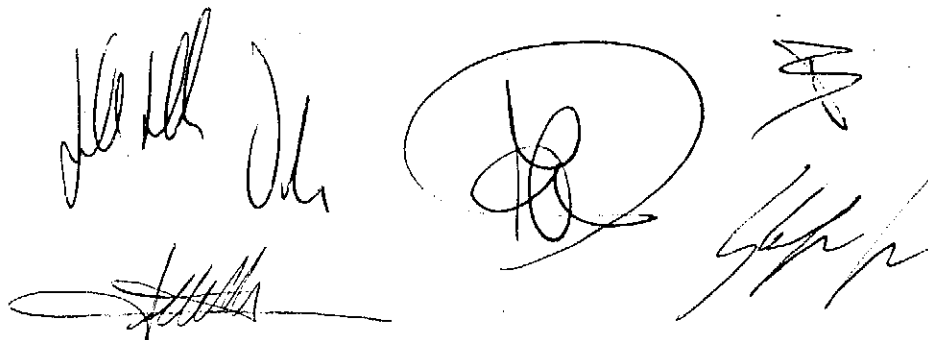
TRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PRIMA PARTE

PROTOCOLLO DI RELAZIONI SINDACALI

- ARTICOLO 12 – PREMessa
- ARTICOLO 13 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DELEGAZIONE TRATTANTE
- ARTICOLO 14 – CONTRATTAZIONE AZIENDALE
- ARTICOLO 15 – INFORMAZIONE
- ARTICOLO 16 – CONCERTAZIONE
- ARTICOLO 17 – MODALITÀ DEL CONFRONTO
- ARTICOLO 18 – FUNZIONAMENTO DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
- ARTICOLO 19 – AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ARTICOLO 20 – NORME DI ATTUAZIONE E SANZIONI

VISTO DEL REVISORE



SECONDA PARTE

- I DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI
 - ARTICOLO 21 – CONTRATTI INDIVIDUALI
 - ARTICOLO 22 – ORARIO DI LAVORO
 - ARTICOLO 23 – ORARIO STRAORDINARIO
 - ARTICOLO 24 – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO
 - ARTICOLO 25 – RAPPORTI DI LAVORO E ESTERNALIZZAZIONE
 - ARTICOLO 26 – PREVENZIONE E SICUREZZA
 - ARTICOLO 27 – OSSERVATORI E COMMISSIONI BILATERALI
 - <ARTICOLO 28 – PARI OPPORTUNITÀ

TERZA PARTE

- POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
 - ARTICOLO 29 – DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA DELL'ENTE E DELLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
 - ARTICOLO 30 – NUOVI PROFILI PROFESSIONALI
 - ARTICOLO 31 – PIANO OCCUPAZIONALE
 - ARTICOLO 32 – MOBILITA' INTERNA
 - ARTICOLO 33 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE
 - ARTICOLO 34 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO
 - ARTICOLO 35 – ADDESTRAMENTO – AGGIORNAMENTO – FORMAZIONE

QUARTA PARTE

- INDIVIDUAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE
 - ARTICOLO 36 – RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LE PARI OPPORTUNITÀ

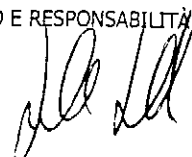
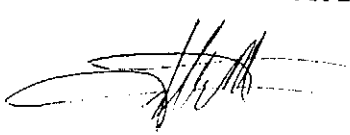
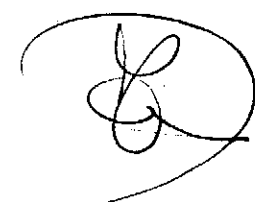
QUINTA PARTE

- SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ
 - ARTICOLO 37 – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
 - ARTICOLO 38 – PROGRESSIONI ORIZZONTALI
 - ARTICOLO 39 – PROGRESSIONI VERTICALI NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
 - ARTICOLO 40 – SELEZIONI PER IL PASSAGGIO TRA CATEGORIE
 - ARTICOLO 41 - INCENTIVAZIONE DI PRODUTTIVITÀ

LETTERA A – COMPENSI PREVISTI DALL'ART.17 DEL CCNL

LETTERA B – PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITÀ

VISTO
NEL
REVISORE



ALLEGATO A - PROGRESSIONI ORIZZONTALI: CRITERI GENERALI DI SELEZIONE E MODALITÀ DI APPLICAZIONE

ALLEGATO B - DETERMINAZIONE QUALI - QUANTITATIVA DELLE PROGRESSIONE ORIZZONTALI PER L'ANNO 1999-2000

ALLEGATO C - SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER FONDO INCENTIVAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITÀ

ALLEGATO D - PREVISIONE PROGETTI DA RICONOSCERE AL PERSONALE IMPIEGATO IN PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITÀ PER L'ANNO 2000

ALLEGATO E - PREVISIONE PROGETTI DA RICONOSCERE PER INCENTIVAZIONE SI ATTIVITÀ E PRESTAZIONI 1PER L'ANNO 2000

ALLEGATO F - PROSPETTO RIASSUNTIVO PREVISIONE DI RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE PER L'ANNO 2000

VISTO DEL REVISORE

