

COMUNE DI MONTALTO DELLE MARCHE

(Prov. di Ascoli Piceno)

Cap. 63034
Cod. Fisc. 80000490443

Tel. 0736-828015 Fax 828002
Part. IVA 00430550442

Il giorno tre del mese di ottobre presso la sede comunale alle ore 09,30 si sono riunite le delegazioni trattanti per la sottoscrizione dell'ipotesi Contratto Collettivo Integrativo triennale.

Sono presenti per la parte pubblica:

D.ssa Pasqualini Stefania, Segretario Comunale

Dott.ssa Marconi Anna, Servizi Finanziari

Angelici Arch. Gabriella, Area Tecnica

Pasqualini Stefania
De Luca
Gabriella Angelici

per la parte sindacale;

Calvaresi Maria; Segretaria Provinciale FP CGIL Ascoli Piceno;

Giorgio Cipollini Segretario CISL FP

Di Felice Leonello, r.s.u;

Di Felice Leonello

FP CGIL Ascoli Piceno
Via E. Rozzini 170 - 63100 (AP)
Tel. 0736.345367/71 - Fax 0736.34537
Cod. Fisc.: 92029910442

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2016 - 2018 del Comune di Montalto delle Marche

SB
De Luca
Angelici

COMUNE DI MONTALTO DELLE MARCHE

(Prov. di Ascoli Piceno)

Contratto Collettivo Integrativo triennio 2016 - 2018

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Montalto delle Marche con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.
3. Gli istituti economici disciplinati dal presente CCI si applicano a decorrere dalla sottoscrizione dello stesso.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale e sarà soggetto a modifiche e integrazioni in relazione a sopravvenute nuove norme contrattuali e di legge. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.



TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 2016-2018 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. In sede di ripartizione viene assegnata ad ogni area/settore la quota da destinare alla performance tenuto conto del numero di dipendenti che ne fanno parte e della loro posizione.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016-2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata come segue:
30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Tenuto conto della modesta dotazione organica del Comune di Montalto delle Marche la maggiorazione è attribuita a numero uno dipendente per ciascun area a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 90/100. (colui che ha ottenuto la più alta valutazione all'interno dell'area a parità di valutazione la maggiorazione sarà assegnata al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nell'ente)
3. La maggiorazione è stanziata nei limiti delle risorse disponibili determinate in sede di ripartizione e all'interno della quota riservata alla performance.

Art. 7

Progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse della parte stabile del fondo che le delegazioni trattanti concordano di stanziare annualmente per tale istituto contrattuale. Le delegazioni trattanti stabiliscono le risorse da destinare alle progressioni nonché le categorie e la percentuale di personale cui riservare le relative procedure.
2. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
3. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2016-2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. In relazione alle suddette condizioni di lavoro, l'indennità viene stabilita annualmente e può variare da euro 1,00/giorno a euro 1,50/giorno, tenuto conto delle tipologie di attività lavorativa.
5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
 - da euro 500,00 (importo medio mensile) a euro 3.000,00 (importo medio mensile) importo indennità: euro 1,00/giorno;
 - oltre euro 3.000,01 importo indennità: euro 1,50/giorno.
5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può superare il valore massimo di contratto. Il responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente attesta a fine esercizio lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016- 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;

b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.

2. Gli importi dell'indennità saranno definiti annualmente nell'ambito della ripartizione delle risorse decentrate.

3. Ai fini della liquidazione, l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, sulla base degli atti organizzativi interni adottati.

4. Un'indennità di importo massimo non superiore a euro 350 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL , per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 10

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2016-2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13.00 (13,00 euro max) in presenza di:

- a) situazioni di cui al comma 1;
- b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Capodanno, Pasqua, Santo Patrono.

Art. 11

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2016-2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 09.05.2006;
- c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI

Viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
euro 5.000,00	0%
da euro 5.000,01 ad euro 10.000,00	10%
Oltre euro 10.000,00	20%

Art. 12

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. n, CCNL 2016-2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n.18 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 13

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2016-2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

Art. 14

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 60 ore.

Art. 15

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2016-2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. L'istituto dell'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).
2. La flessibilità riguarda l'intero personale dell'ente (per il personale esterno la dove è compatibile) anticipando di 15 minuti l'inizio dell'orario di lavoro ovvero posticipando di 45 minuti lo stesso orario di lavoro.
3. L'eventuale debito o credito orario dovrà essere conguagliato entro il mese di riferimento, in via eccezionale il mese successivo. Il debito non recuperato comporterà l'applicazione della proporzionale decurtazione stipendiale. L'eventuale credito orario verrà azzerato.
4. A fine anno l'eventuale credito orario derivante dalla flessibilità del mese di dicembre verrà azzerato. L'eventuale debito residuo potrà invece essere riportato nell'esercizio successivo solo nel limite massimo di ore 10. Sulla restante parte verrà applicata la decurtazione dello stipendio.
5. In nessun caso la flessibilità oraria potrà comportare il pagamento dello straordinario se non espressamente autorizzato.
6. Ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari la flessibilità di cui al comma 2 potrà essere adattata in ragione delle motivazioni adeguatamente documentate e per un periodo di tempo predeterminato.

Art. 16

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2016-2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato fino a sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma, non possono superare le 13 settimane. Le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane sono le seguenti:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 17

Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s, CCNL 2016-2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 200 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 18

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2016-2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma si favoriscono percorsi di formazione e riqualificazione per promuovere un nuovo approccio al lavoro e il miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale.

Art. 19

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u, CCNL 2016-2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo risorse decentrate, le parti si riservano di assumere decisioni in merito mediante l'istituto della contrattazione integrativa.

Art. 20

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, comma 4, lett. v, CCNL 2016-2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale, nei limiti delle risorse a tal fine destinate, è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Con apposito atto amministrativo sono regolamentate le modalità di attribuzione della retribuzioni di risultato.

Art. 21

Turnazioni (art. 23, CCNL 2016-2018)



1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate le seguenti ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:

- particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- presenza di un nucleo familiare con figli di età inferiore ad anni 8.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 22

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità, tra il minimo ed il massimo, è determinata annualmente nell'ambito della ripartizione delle risorse decentrate.

Art. 23

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2016-2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita nei limiti delle risorse disponibili determinate in sede di ripartizione un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Art. 24

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2016-2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, nel rispetto del limite stabilito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 dello stesso codice.

2. L'Ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, comma 3, lett. i, e comma 5, lett. b), CCNL 2016-2018.

3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità previdenziali e assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 2016-2018.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 25

Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e dal regolamento che sarà adottato dall'Ente;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio secondo le disposizioni dell'articolo 32, comma 40, del decreto legge n. 269 del 2003, convertito dalla legge n. 326 del 2003. Gli importi previsti per la definizione delle suddette istanze sono ridotti del 30%;
- rilascio titoli abilitativi edilizi riguardanti l'attuazione del "Piano Casa" ai sensi della legge regionale n. 22/2009. Gli importi previsti sono ridotti del 30%.

2.I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, comma 3, lett.c, del CCNL 2016-2018.



FP CGIL Ascoli Piceno
Via C. Rozzani, 13/F - 63100 (AP)
Tel. 0736.345307/71 - Fax 0736.34537
Cod. Fisc.: 92029910442

ALLEGATO A CRITERI PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si terrà conto della media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

A parità di fascia assumono inoltre rilievo l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché i titoli risultanti da curriculum.

La graduatoria sarà predisposta sulla base dei seguenti criteri: performance esperienza titoli

Le parti, in fase di ripartizione delle risorse decentrate, qualora ne sussistano i presupposti, definiranno gli stanziamenti per il finanziamento dell'istituto contrattuale definendo altresì il peso di ciascun criterio dando prevalenza all'istituto della performance.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. dell'Area Gestione Risorse procede alla pubblicazione di apposito avviso che disciplina la procedura e procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile P.O. dell'Area Gestione Risorse decide in via definitiva. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, la valutazione viene rimessa ad un apposito collegio composto dal Responsabile /P.O. di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal responsabile P.O. dell'Area Gestione Risorse .
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.