

VERBALE DI INTESA

Roma, 20 settembre 2007

M

Handwritten signatures and notes at the top of the page, including names like Roberto Fumo and others.

Le parti hanno condiviso il seguente verbale di intesa, al fine di assicurare una più evidente coerenza con i principi dei vigenti CCNL degli impegni già definiti con l'intesa contrattuale del 26 luglio 2007.

L'ultimo periodo del paragrafo 2.1. dell'intesa contrattuale del 26 luglio 2007 ("effettuano la progressione i dipendenti che, secondo lo schema di cui all'art.43, commi 2 e 3, del CCDI, abbiano acquisito almeno 50 punti") è sostituito con i seguenti:

1. effettuano la progressione i dipendenti che – secondo la tabella di valutazione di seguito descritta – abbiano acquisito almeno 40 punti nel fattore "esperienza acquisita", almeno 6 punti nel fattore "valutazione della prestazione" e almeno 10 punti nel fattore "titoli culturali e formativi"
2. i punti relativi ai macrofattori "esperienza acquisita" e "titoli culturali e formativi" sono autocertificati dal dipendente, sotto la propria responsabilità
3. i punti relativi al macrofattore "valutazione della prestazione" sono attribuiti dal Direttore del Dipartimento, Ufficio extradipartimentale o Municipio, sentito il dirigente della u.o. di appartenenza; quando le funzioni di Direttore e di dirigente della u.o. coincidono, nel procedimento di valutazione deve essere sentito il funzionario preposto all'ufficio dove opera il dipendente; in caso di valutazione inferiore a 6 punti, il dipendente ha diritto al contraddittorio con il Direttore del Dipartimento "risorse umane e decentramento"; nel contraddittorio, che deve svolgersi entro quindici giorni dalla richiesta, il dipendente può essere assistito da un rappresentante sindacale o da un legale di fiducia; per il personale di cui all'art.19 del CCNL 22.4.2004, e di analoghi istituti previsti dai contratti nazionali, la valutazione della prestazione è resa dal Direttore del Dipartimento "risorse umane e decentramento"

Vertical handwritten note on the right side of the list: "Valore 50"

Vertical handwritten note on the left side of the list: "Mater"

Macro fattore di valutazione	Indicatore	Punteggio
Esperienza acquisita	Il processo di accumulazione dell'esperienza espresso in periodi di servizio effettivamente svolti a partire dalla data di assunzione	da 1 a 10 anni = 40 da 11 a 20 anni = 45 da 21 a 30 anni = 50 da 31 a 40 anni = 55
Valutazione della prestazione	L'attestazione positiva del dirigente di riferimento rispetto alla qualità del lavoro svolto e dei compiti affidati	da 5 a 10 punti

Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like Giuseppe, Francesco, and others.

Roberto Ferrero *Francesco* *Chiang J. J. J.*

<p>Titoli culturali e formativi (*)</p> <p>(*) Il punteggio viene attribuito ai titoli di maggior valore posseduti e viene valutato un solo titolo di studio.</p> <p><i>Vitt</i></p>	<p>Titoli di studio rilasciati da istituti legalmente riconosciuti</p> <p><i>Federico</i></p> <p><i>Spica</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Scuola dell'obbligo = 10 • Diploma prof.le = 15 • Diploma di maturità = 20 • Specializzazione post maturità = 23 • Diploma universitario e Lauree brevi = 25 • Diploma di laurea (laurea vecchio ordinamento o laurea specialistica) = 30 • Diploma di perfezionamento post lauream o master di primo livello = 32 • Diploma di specializzazione post lauream o master di secondo livello = 35 • Dottorato di ricerca = 38 <p><i>Enrico Volvini</i></p>
---	---	---

SP

	FATTORI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (Categorie B - C - D)	PUNTI DA 1 A 2 PER FATTORE
1	Conoscenze professionali e preparazione tecnica necessarie per il corretto svolgimento del proprio ruolo.	2= conoscenze e preparazione adeguate 1 = conoscenze e preparazione da migliorare
2	Impegno e qualità delle prestazioni svolte: affidabilità, rispetto dei processi lavorativi, precisione ed accuratezza, rispetto dei tempi, capacità di svolgere la mansione con la necessaria perizia.	2= impegno adeguato 1= impegno da migliorare
3	Orientamento all'utenza sia interna che esterna ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici. Capacità di lavorare in gruppo.	2 = atteggiamento collaborativo adeguato 1 = atteggiamento collaborativo da migliorare
4	Capacità di adeguamento alle esigenze organizzative dell'Amministrazione, nelle condizioni operative caratterizzate da organico insufficiente	2 = capacità di adattamento in condizioni di organico insufficiente 1 = capacità di adattamento in condizioni di organico sufficiente
5	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative dell'organizzazione del lavoro per conseguire risultati migliori in termini di tempo, efficienza, qualità e risparmio di risorse	2 = adeguato spirito di iniziativa 1 = spirito di iniziativa da migliorare
TOTALE PUNTEGGIO		

Dichiarazione congiunta

Spica *Francesco* *Enrico Volvini*

Le parti confermano l'impegno, già assunto con la dichiarazione congiunta n.3 allegata al CCDI 18.10.2005, per giungere alla definizione di un migliore sistema di valutazione permanente entro il 31.12.2007, e comunque prima del CCDI 2008.

Roberto Ferrero *Federico* *Enrico Volvini* *Francesco* *Chiang J. J. J.* *Enrico Volvini*

Il paragrafo 2.2. dell'intesa contrattuale del 26 luglio 2007 è sostituito con i seguenti:

Roberto Ferrero *Enrico Volvini* *Federico* *Francesco* *Chiang J. J. J.* *Enrico Volvini*

Roberto...
Auti *...*

1. è istituita una indennità, a norma dell'art.17, comma 2, lettera f), del medesimo CCNL e dell'art.7 del CCNL 9.5.2006, per compensare le specifiche responsabilità attribuite ai dipendenti che alla data del 31 marzo 2007 erano collocati nelle posizioni economiche B7 e C5 in ragione della professionalità ed esperienza acquisita nel lavoro; entro il 31 ottobre 2007 i dirigenti provvedono con proprio ordine di servizio alla ricognizione e definizione dei compiti loro spettanti, diversi dagli incarichi di cui all'art.17, comma 2, lettera i) del CCNL 1.4.1999; l'esercizio di tali compiti è compensato con una indennità, corrisposta in dodici mensilità, di importo annuo pari rispettivamente a €750,00 e € 800,00; tale indennità è cumulabile con eventuali indennità percepite a norma della citata lettera i) dell'art.17, comma 2, del CCNL 1.4.1999; per l'anno 2007 l'indennità è stabilita rispettivamente in € 562,50 per i dipendenti in posizione B7 e di € 600,00 per i dipendenti in posizione C5.
2. per valorizzare la professionalità e l'esperienza acquisita dai dipendenti che alla data del 31 marzo 2007 erano collocati nella posizione economica D6, l'Amministrazione, con determinazione del Direttore del Dipartimento risorse umane e decentramento, approva annualmente un progetto-obiettivo finalizzato a promuoverne l'impegno per lo sviluppo professionale degli altri dipendenti; il progetto di produttività deve prevedere la partecipazione attiva, nell'unità organizzativa di appartenenza, ad almeno undici incontri formativi di almeno due ore, promossi con cadenza mensile dai rispettivi dirigenti, rivolti ai dipendenti della medesima categoria; spetta ai citati dipendenti un compenso annuo pari a € 850,00 (D6), a condizione che, fermi i motivi di esclusione stabiliti dal CCDI:

- a) abbiano assicurato gli interventi formativi di cui al precedente n.2
- b) abbiano riportato una valutazione positiva da parte del direttore del Dipartimento, Ufficio extradipartimentale o Municipio, sentito il dirigente della u.o. di appartenenza, circa la qualità dell'impegno profuso per lo sviluppo professionale degli altri dipendenti; la valutazione è dovuta entro il **15/1** gennaio dell'anno successivo

3. per l'anno 2007, il progetto di produttività deve prevedere non meno di 6 interventi formativi e una presenza effettiva non inferiore a 45 giorni nel periodo 1°.10.2007-31.12.2007; il compenso incentivante, a fronte di tali condizioni, è corrisposto in misura pari a € 637,50.

Flavia...
...
...

L'Amministrazione si impegna alla seguente scansione dei tempi di attuazione dell'accordo:

- a) i pagamenti relativi alle progressioni orizzontali sono previsti nella busta paga del mese di ottobre 2007, salvo gli arretrati, da corrispondere nel più breve tempo possibile, e comunque non oltre il 30 novembre 2007
- b) i pagamenti relativi alle indennità per specifiche responsabilità attribuite ai dipendenti in posizione B7 e C5 sono previsti a partire dalla busta paga del mese di novembre 2007
- c) i pagamenti relativi al progetto di produttività che coinvolge i dipendenti in posizione economica D6 sono previsti nella busta paga del mese di gennaio 2008
- d) le scadenze previste per l'attivazione del sistema di produttività definito nel paragrafo 2.5. dell'intesa contrattuale del 26 luglio 2007 saranno rimodulate entro i termini più brevi possibili, considerando l'insieme degli adempimenti conseguenti agli impegni oggi sottoscritti.

...

...

...

...

FPDGR
SP/CSL

...
...
...
...
...
...

