



PROVINCIA DI BENEVENTO

Deliberazione della Giunta Provinciale di Benevento n. 8 del 15 GEN. 2010

Oggetto: PROMOZIONE PRODOTTI TIPICI NELL'AMBITO DEI SEMINARI "SANNIO CITY" – PROVVEDIMENTI.

L'anno duemiladieci il giorno quindici del mese di GIANNAIO presso la Rocca dei Rettori si è riunita la Giunta Provinciale con l'intervento dei Signori:

- | | | | | |
|---------------|----------------------|------------------|-------------------|-------|
| 1) Prof. Ing. | Aniello | CIMITILE | - Presidente | _____ |
| 2) Avv. | Antonio | BARBIERI | - Vice Presidente | _____ |
| 3) Dott. | Gianluca | ACETO | - Assessore | _____ |
| 4) Ing. | Giovanni Vito | BELLO | - Assessore | _____ |
| 5) Avv. | Giovanni A.M. | BOZZI | - Assessore | _____ |
| 6) Ing. | Carlo | FALATO | - Assessore | _____ |
| 7) Dott. | Nunzio | PACIFICO | - Assessore | _____ |
| 8) Dott.ssa | Annachiara | PALMIERI | - Assessore | _____ |
| 9) Geom. | Carmine | VALENTINO | - Assessore | _____ |

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Claudio UCCELLETTI _____

IL PROPONENTE _____

LA GIUNTA

Preso visione della proposta del Settore Attività Produttive, Sviluppo Attività Economiche e Agricoltura, qui di seguito trascritta.

Premesso che:

- la Provincia di Benevento per dare un maggiore impulso alla programmazione di lungo termine ha promosso lo svolgimento di un ciclo di seminari denominati "Sannio City 2009";
- detti seminari prevedono il coinvolgimento di attori istituzionali, economici e sociali di livello provinciale, regionale e nazionale;
- che tra i seminari è previsto per il giorno 18/01/2010, presso la sede di Villa dei Papi in Benevento, il seminario "Un PSR per il Sannio: riorganizzazione e infrastrutture di filiera, innovazione e qualità per lo sviluppo economico e produttivo del settore primario".

Considerato:

- che il sostegno dei prodotti tipici locali del settore primario rientra tra gli obiettivi dell'Ente, anche attraverso l'acquisizione di servizi finalizzati alla promozione dei medesimi;
- che il vasto coinvolgimento di operatori economici, studiosi e rappresentanti istituzionali del settore primario previsto con il citato seminario rende opportuno prevedere una specifica iniziativa di promozione dei principali prodotti tipici locali attraverso una presentazione e degustazione degli stessi a conclusione dei lavori del richiamato seminario, utilizzando prodotti tipici, DOC, IGP, e prodotti tradizionali.

Visto in proposito:

- il D.M. del Ministro dell'Interno del 17/12/2009, di fissazione del termine per la deliberazione del bilancio di previsione per l'anno 2010 al 30 aprile 2010;
- il D.lgs n.267/2000 e s.m.i. art 163 comma 3;

Ritenuto opportuno destinare per le esigenze del caso fino a un massimo di € 2.000,00 utilizzando le risorse dell'intervento 1.09.01.03.10383 mediante acquisizione di servizi.

Esprime parere favorevole circa la regolarità tecnica della proposta.

Li _____

Il Dirigente
Settore Attività Produttive,
Sviluppo Attività Economiche e Agricoltura
(Arch. Elisabetta CUOCO)



Esprime parere favorevole circa la regolarità contabile della proposta.

Li _____

Il Dirigente
Settore Gestione Economica
(Dott.ssa Filomena LAZZERA)



UFFICIO IMPEGNI

REGISTRAZIONE IMPEGNO CONTABILE

CAP. 10383 PROGR. N. 1/10 art. 10v

cod. 1.09.01.03

Permette

LA GIUNTA

Su proposta dell' Am. Valentino, ad unanimità,

DELIBERA

Per quanto in premessa esposto, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto:

1. di prevedere, nell'ambito del seminario denominato "Un PSR per il Sannio: riorganizzazione e infrastrutture di filiera, innovazione e qualità per lo sviluppo economico e produttivo del settore primario" previsto per il giorno 18/01/2010 presso la sede di Villa dei Papi in Benevento, facente parte del ciclo di seminari denominati "Sannio City 2009", una specifica iniziativa di promozione dei principali prodotti tipici locali attraverso una presentazione e degustazione degli stessi a conclusione dei lavori del richiamato seminario, utilizzando prodotti tipici, DOC, IGP, e prodotti tradizionali, destinando per le esigenze del caso fino a un massimo di € 2.000,00 utilizzando le risorse dell'intervento 1.09.01.03.10383 mediante acquisizione di servizi;
2. di trasmettere il presente atto al Dirigente del Settore Attività Produttive, Sviluppo Attività Economiche e Agricoltura, per tutti gli adempimenti connessi e consequenziali;
3. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Claudio UCCELLETTI)

IL PRESIDENTE
(Prof. Ing. Anello CIMITILE)

N. 63 **Registro Pubblicazione**

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi a norma dell'art. 124 del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n.267.

BENEVENTO 19 GEN. 2010

IL MESSO

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot. Claudio UCCELLETTI)

La suestesa deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio in data 19 GEN. 2010 e contestualmente comunicata ai Capigruppo ai sensi dell'art. 125 del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267.

SI ATTESTA, che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a norma dell'art. 124 del T.U. - D.Lgs.vo 18.8.2000, n. 267 e avverso la stessa non sono stati sollevati rlievi nei termini di legge.

li 05 FEB. 2010

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot. Claudio UCCELLETTI)

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267 il giorno 30 GEN. 2010

Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).

Decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, D Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).

E' stata revocata con atto n. _____ del _____

Benevento li, 05 FEB. 2010

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot. Claudio UCCELLETTI)

Copia per

SETTORE ATTI.PROD.SVILUPPO-ATT.FEON-ABRIE prot. n. _____

SETTORE GESTIONE FEON il 169 prot. n. _____

SETTORE _____ il _____ prot. n. _____

Revisori dei Conti il 20.1.10 prot. n. _____

Nucleo di Valutazione il _____ prot. n. _____

Conferenza dei Capigruppo il _____ prot. n. _____



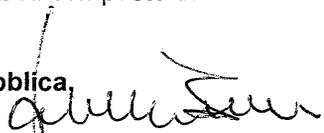
PROVINCIA DI BENEVENTO

IPOSTESI DI

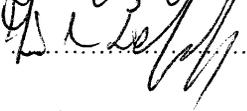
Utilizzo risorse decentrate annualità economica 2009 secondo i criteri stabiliti dal CCDI 2002/2005 e successive modifiche ed integrazioni

Il giorno 23 del mese di dicembre dell'anno 2009, presso la sede della Provincia di Benevento, a seguito di convocazione per la definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2009, secondo i criteri stabiliti dal contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Benevento, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica

Dott. Raffaele Bianco  Presidente

Avv. Vincenzo Catalano  Componente

Dott.ssa Filomena Lazazzera  Componente

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali :

CGIL-FP

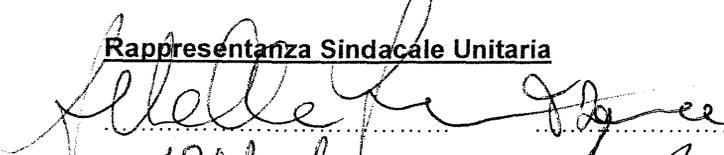
CISL/FPS

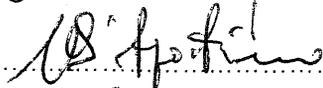
UIL/FPL

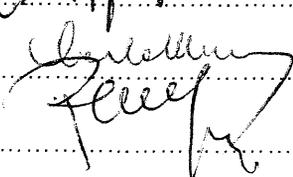
CSA

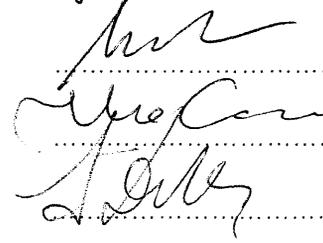
DICCAP

Rappresentanza Sindacale Unitaria











sottoscrivono la allegata ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2009, secondo i criteri stabiliti dal contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2002-2005 e successive integrazioni.

CALCOLO RISORSE DECENTRATE VARIBILI E RELATIVA UTILIZZAZIONE ANNO 2009

COSTITUZIONE DELLA PARTE VARIABILE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	
Descrizione della fonte di finanziamento	Entità del finanziamento in Euro
<i>Incremento 1,5 % del monte salari anno 2007 - art 4 comma 2, lett. b) CCNL 31.07.2009</i>	€ 109.293,21
<i>Economie non utilizzate risorse decentrate variabili - esercizio finanziario 2008 art. 30 comma 5 (art. 17, comma 5 CCNL 01.04.99)</i>	€ 14.167,31
<i>Economie non utilizzate risorse decentrate desunti a seguito accertamenti residui esercizi finanziari 2005/2007 art. 30 comma 5 (art. 17, comma 5 CCNL 01.04.99)</i>	€ 36.732,25
<i>Incremento dell'1,2% del monte salari 1997 art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999</i>	€ -
<i>Risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (L.109/94) - art. 15 c.1 lett.k) CCNL 01.04.1999</i>	Nell'ambito delle somme acquisite
<i>diritti e onorari derivanti da sentenze art. 15 c.1 lett.k) CCNL 01.04.1999</i>	Nell'ambito delle somme acquisite
<i>Risorse POR Campania 2000/2006 - spese generali per l'esercizio delle funzioni delegate art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999</i>	Nell'ambito delle somme acquisite
TOTALE	€ 160.192,77

FINANZIAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO ATTRAVERSO LA PARTE VARIABILE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE	
Istituti da finanziare anno 2009	Entità del finanziamento in Euro
<i>Fondo per il finanziamento della produttività e il miglioramento dei servizi (art. 37 CCNL 22.01.2004)</i>	€ 50.899,56
<i>Fondo per il finanziamento finalizzato all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramneto qualitativo e quantitativo dei servizi, nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito (art. 4, comma 9, CCNL 31.07.2009)</i>	€ 109.293,21
<i>Fondo per compensare gli istituti di incentivazione dei risultati del personale del comparto, con criteri di selettività e di meritocrazia, correlate alla utilizzazione delle risorse di cui al combinato disposto dell'art.15, c.1 lett. k) CCNL 98/01 (art. 17 comma 2 lett. g CCNL 01.04.1999) e dell'art. 2, comma 32, della legge finanziaria 2009 che richiama l'art. 61, com. 17 D.L. 112/2008, per una quota pari allo 1,50%</i>	Nell'ambito delle somme acquisite e solo per l'erogazione del premio di cui all'art. 3 comma 1 lett. a, CCDI
<i>Fondo per l'incentivazione di specifiche attività e prestazioni dei tecnici interni e del RUP, correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art.15, c.1 lett. k) CCNL 98/01 (art. 17 comma 2 lett. g CCNL 01.04.1999), per una quota pari allo 0,50%</i>	Nell'ambito delle somme acquisite
<i>Progetti Speciali per le attività connesse alla gestione POR Campania 2000/2006 (art. 17 comma 2 lett. a CCNL 01.04.1999)</i>	Nell'ambito delle somme acquisite e riscosse
<i>Fondo per il pagamento diritti e oneri derivanti da sentenze (art. 17 comma 2 lett. a CCNL 01.04.1999)</i>	Nell'ambito delle somme acquisite, riscosse o determinate secondo i minimi delle tariffe professionali
TOTALE	€ 160.192,77

CALCOLO RISORSE DECENTRATE STABILI E RELATIVA UTILIZZAZIONE ANNO 2009

Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
CCNL 01.04.1999	Fondo storico costituito ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. a), g), h)	€ 609.769,31
CCNL 01.04.1999	Somme derivanti da applicazione art. 14 comma 4	€ 5.802,91
CCNL 01.04.1999	0,52% monte salari anno 1997 - art 15 comma 1 lett. j)	€ 33.277,38
CCNL 01.04.1999	somme trattamento economico personale trasferito a seguito decentramento e delega funzioni - art. 15 comma 1 lett. l) Anas e centri impiego	€ 96.648,06
CCNL 05.10.01	1,1% monte salari anno 1999 - art. 4 comma 1	€ 55.827,44
CCNL 05.10.01	Somme retribuzione individuale anzianità ed assegni ad personam personale cessato dal servizio a far data dall'1.01.00 art. 4 comma 2 (a tutto il 31/08/2009)	€ 154.040,31
CCNL 01.04.1999	somme trattamento economico personale trasferito a seguito decentramento e delega funzioni - art. 15 comma 1 lett. l) Altre deleghe	€ 27.256,76
CCNL 22.01.2004	somme derivanti dal finanziamento a carico del Bilancio indennità di comparto, (quota anno 2002)	€ 13.852,80
CCNL 22.01.2004	0,62% monte salari anno 2001 - art. 32 comma 1	€ 35.166,00
CCNL 22.01.2004	0,50% monte salari anno 2001 - art. 32 comma 2	€ 28.359,00
CCNL 22.01.2004	0,20% monte salari anno 2001 - art. 32 comma 7	€ 12.911,25
CCNL 22.01.2004 e 01.04.1999	risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri relativi ai processi di riorganizzazione, con incremento quali-quantitativo dei servizi e conseguente assunzione di personale - art. 31 com. 2 (ex art. 15 com. 5 CCNL 01.04.1999)	€ 95.825,14
CCNL 09.05.2006	0,5% monte salari anno 2003 - art 4 comma 1)	€ 30.517,60
CCNL 11.04.2008	0,6% monte salari anno 2005 - art 8 comma 2	€ 42.674,86
CCNL 01.04.1999	Somme derivanti da applicazione art. 14 comma 3	€ 12.000,00
CCNL 22.01.2004 e 01.04.1999	Economie non utilizzate risorse decentrate desunti a seguito accertamenti residui esercizi finanziari 2005/2007 - art. 30 comma 5 (art. 17, comma 5 CCNL 01.04.99)	€ 51.258,75
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 1.305.187,07

Contratto	Finanziamenti già utilizzati compreso anno 2008	Entità in € della utilizzazione
CCNL 01.04.1999	Progressioni orizzontali (art.17 comma 2 lett. b)	€ 483.748,26
CCNL 01.04.1999	Progressioni orizzontali (art.17 comma 2 lett. b)	€ 3.126,00
CCNL 01.04.1999	Posizioni organizzative (art. 17 comma 2 lett. c)	€ 393.912,00
CCNL 22.01.2004	Alte professionalità (art. 10)	€ 12.911,25
CCNL 22.01.2004	Indennità di comparto (art. 33)	€ 145.024,00
CCNL 31.03.99	Reinquadramento CCNL 31.03.1999 (art. 7 c. 3 - 4 e 7)	€ 5.802,52
CCNL 01.04.1999	Finanziamento altri istituti: indennità di rischio, disagio, turno, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno (art. 17 comma 2 lett. d - e CCNL 01.04.1999)	
CCNL 01.04.1999	TURNAZIONE NOTT./FEST. Museo/Polizia Provinciale	€ 38.000,00
CCNL 01.04.1999	REPERIBILITA'	€ 50.000,00
CCNL 01.04.1999	MANEGGIO VALORI	€ 970,79
CCNL 01.04.1999	RISCHIO/DISAGIO	€ 60.160,00
CCNL 01.04.1999	DISAGIO 626/94	€ 11.400,00
CCNL 01.04.1999	Indennità di responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 01.04.1999)	€ 62.500,00
CCNL 22.01.2004	specifiche responsabilità per il personale cat. B-C (art. 36 comma 2 CCNL 22.01.04)	€ 900,00
TOT. FINANZIAMENTI UTILIZZATI		€ 1.268.454,82
Disponibilità residua x anno 2009		€ 36.732,25



Provincia di Benevento

MODIFICHE ed INTEGRAZIONI
al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005
sottoscritto in data 28.07.2004 e successive integrazioni

L'art. 3 Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale ed il miglioramento dei servizi (art. 37 CCNL 22.01.2004) - è così sostituito:

“Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente.

Si può parlare di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato derivante dalla normale prestazione lavorativa.

1. Il sistema degli incentivi monetari dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:

- a) un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di settore e di servizio al quale possono accedere tutti i dipendenti, previa valutazione delle prestazioni individuali, così come disciplinato nel successivo art. 3 bis (*sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente*);
- b) un premio di progetto, riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo generale, finalizzati al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia del settore/servizio, così come disciplinato nel successivo art. 3 quater (*progetti mirati*).

2. Le risorse destinate alla produttività collettiva determinate annualmente in fase di destinazione delle risorse decentrate, vengono assegnate a ciascun dirigente di settore nella misura del 80% per il premio di cui al precedente comma 1 lett. a) e del 20% per quello di cui alla successiva lett. b) del medesimo comma, con il seguente procedimento:

a) Determinazione dei compensi figurativi per ciascuna unità di personale dell'intera struttura tenuto conto della seguente scala parametrica:

- ⇒ Cat. A 100
- ⇒ Cat. B-B3 110
- ⇒ Cat. C 120
- ⇒ Cat. D-D3 130

Applicando la seguente formula si ottiene il Valore del Punto parametrico (Pp).

$$P.p = \text{Risorse complessive: } n.A \times 100 + n.B-B3 \times 110 + n.C \times 120 + n.D-D3 \times 130$$

- Dove n. A = numero dipendenti di cat. A
- Dove n. B = numero dipendenti di cat. B
- Dove n. B3 = numero dipendenti di cat. B3
- Dove n. C = numero dipendenti di cat. C
- Dove n. D = numero dipendenti di cat. D
- Dove n. D3 = numero dipendenti di cat. D3

- P.p X 100 = Compenso figurativo dipendente di Cat A
- P.p X 110 = Compenso figurativo dipendente di Cat B- B3
- P.p X 120 = Compenso figurativo dipendente di Cat C
- P.p X 130 = Compenso figurativo dipendente di Cat D-D3

- b) Le risorse (80% del budget della produttività) saranno assegnate a ciascun Dirigente moltiplicando il compenso figurativo determinato per ciascuna categoria per il numero dei dipendenti appartenenti a quella categoria in servizio nell'anno di riferimento. Nell'assegnazione delle risorse si terrà conto dei dipendenti che abbiano prestato un servizio continuativo non inferiore a 90 giorni nel corso dell'anno oggetto di valutazione in quanto per servizi riferiti a periodi inferiori a 90 giorni non sarà erogato alcun compenso.
- c) La restante somma pari al 20% del budget per la produttività collettiva, sarà assegnata ai dirigenti di settore, con la procedura di cui alla precedente lett. b), per l'80% in relazione al personale effettivamente assegnato al personale, mentre il restante 20% sarà attribuito, proporzionalmente, in relazione al numero dei posti vacanti nella dotazione organica di ogni singola struttura.
- d) Ai fini della valutazione delle prestazioni e della distribuzione dei corrispondenti premi di risultato di cui alle precedenti lettere a), b) e c) saranno presi in considerazione:
 - ⇒ Per quello di cui al comma 1, lett.a)
 - risultato di settore e/o di servizio;
 - risultato individuale.

Per la determinazione del compenso figurativo da attribuire a ciascun dipendente, nell'ambito di ogni singolo settore, sarà applicata la procedura indicata al comma 2.

In ogni caso tale premio potrà essere erogato al personale assegnato alla struttura solo previa certificazione, da parte del Nucleo di Valutazione, del livello di conseguimento degli obiettivi di miglioramento e sviluppo predefiniti nel PEG di ciascun dirigente. Al fine di consentire al citato organo di controllo interno di rilasciare la prevista certificazione ciascun Dirigente di Settore dovrà relazionare, entro il 31 marzo di ogni anno, circa il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento e sviluppo indicati nello strumento di programmazione dell'Amministrazione, con riferimento al proprio Settore. Nel caso in cui tali obiettivi non siano stati raggiunti ovvero siano stati raggiunti in misura non superiore al 50% le risorse non potranno essere considerate disponibili per l'erogazione al personale e confluiranno nel Fondo Risorse decentrate dell'anno successivo.

- ⇒ Per quello di cui al comma 1, lett.b)
 - risultato effettivamente conseguito dal gruppo in rapporto alle aspettative predefinite;
 - contributo individuale alla realizzazione del progetto.
- e) La valutazione individuale per l'attribuzione del premio di cui al comma 1 lett. a), verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente responsabile di settore ai sensi del successivo art. 3 bis.

art. 3 bis - Valutazione permanente

1. Il sistema permanente di valutazione costituisce uno strumento volto alla conoscenza e allo sviluppo della realtà organizzativa dell'Ente, che deve tendere al miglioramento della qualità delle attività e dei servizi erogati e, al contempo, alla valorizzazione del personale quale principale risorsa di cui si avvale l'Ente stesso.
2. Il periodo di valutazione comprende l'intero anno solare.
3. Costituiscono oggetto della valutazione le prestazioni intese come professionalità resa ed i comportamenti dei dipendenti sulla base degli indicatori appresso previsti.
4. La valutazione finale di ciascun lavoratore è espressa nella scheda di valutazione di cui all'allegato B, in cui sono riportati gli elementi della valutazione, la motivazione e una serie di indicazioni per valorizzare/potenziare la prestazione del lavoratore e le sue competenze. Tale scheda viene portata a conoscenza di ciascun lavoratore che dovrà sottoscriverla e restituirla entro giorni cinque dalla consegna. Scaduto tale termine la scheda si intenderà accettata.
5. Il dipendente dissenziente con la valutazione espressa nella scheda, potrà chiedere chiederne la discussione in contraddittorio con la procedura di cui al successivo art. 3 ter.
6. Ogni aspetto della prestazione viene valutato secondo gli indicatori individuati nell'allegato A.
7. A ciascun indicatore di prestazione viene assegnato un specifico peso.
8. Il giudizio di sintesi è costituito dalla somma dei punteggi attribuiti per ciascun indicatore e viene espresso in forma numerica.
9. Il dipendente, per accedere ai benefici che il presente contratto subordina alla valutazione mediante le schede allegate, dovrà raggiungere un punteggio almeno pari a 40/60.
10. La scheda verrà inserita nel fascicolo personale del dipendente.
11. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
12. Qualora nel corso dell'anno, in uno stesso Settore si siano avvicendati più dirigenti, la valutazione finale sarà effettuata collegialmente da tutti coloro che si sono succeduti nell'incarico.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Legenda per l'assegnazione dei punteggi:

- fino a 39 punti "prestazione non adeguata alle attese" (insufficiente);
- da 40 a 50 punti "prestazione appena adeguata alle attese" (sufficiente);
- da 51 a 56 punti "prestazione adeguata alle attese" (buono);
- da 57 a 60 punti "prestazione eccellente" (ottimo).

Il punteggio individuale ottenuto sarà decurtato di 5 punti nel caso di assenze superiori a 40 giorni nel corso dell'anno, con esclusione delle assenze per ferie, astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortuni sul lavoro, malattia contratta per causa di servizio, riposi compensativi.

Erogazione del compenso:

- ⇒ da 57 a 60 punti = 100% del compenso
- ⇒ da 51 a 56 punti = 80% del compenso
- ⇒ da 40 a 50 punti = 60% del compenso
- ⇒ inferiore a 39 punti = nessun compenso

Art. 3 ter - Incontro di conciliazione

1. Entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, il dipendente può chiedere la revisione della propria valutazione, chiedendo la discussione in contraddittorio e proponendo le proprie deduzioni al dirigente che ha effettuato la valutazione.
2. Il dirigente, ove non ritenga valida la deduzione, allo scopo di verificare la coerenza tra il punteggio attribuito, la valutazione espressa e le relative motivazioni, fissa entro i 5 giorni successivi l'incontro di conciliazione, di fronte ad una Commissione costituita da:
 - un rappresentante del dipendente;
 - il Direttore generale;
 - il Dirigente che ha espresso la valutazione.
3. Il procedimento dovrà concludersi entro venti giorni dal suo avvio con il provvedimento definitivo di valutazione.

Art. 3 quater - Progetti mirati

Il Dirigente responsabile di Settore, potrà individuare rilevanti obiettivi di sviluppo da raggiungere mediante l'attivazione di uno o più specifici progetti mirati ai quali associare i dipendenti della propria struttura, o una parte di questi, utilizzando le risorse finanziarie così come individuate al comma 1 lett. c) del precedente art. 3 bis.

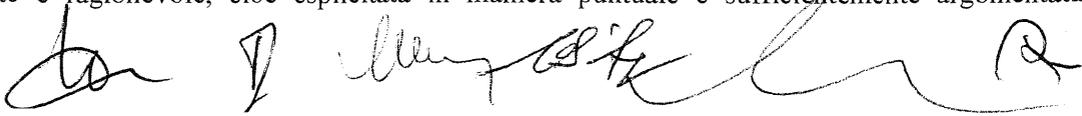
Tali progetti devono:

- ☞ essere finalizzati al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi, di cui i Dirigenti ne assumono la responsabilità in ordine alla realizzazione;
- ☞ essere svolti preferibilmente nell'orario di lavoro, in quanto devono perseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività di gruppo/individuale, quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Dopo l'approvazione del PEG da parte della Giunta Provinciale, ciascun Dirigente di settore presenterà, al Direttore Generale dell'Ente, i propri progetti, dettagliandone i contenuti, le modalità di attivazione, le unità di personale coinvolte, la tempistica, i compensi che prevede di liquidare a ciascuna unità, i criteri di valutazione, ecc.

Ogni progetto presentato dovrà avere i seguenti requisiti che il Direttore Generale verificherà in modo rigoroso:

- a. Dovrà essere descritto analiticamente, indicare la durata e il personale coinvolto. Nel caso in cui vengano coinvolti dipendenti appartenenti a settore diversi, il Dirigente che propone il progetto dovrà dare atto dell'assenso degli altri dirigenti interessati.
- b. Dovrà consentire di determinare l'aumento oggettivamente documentabile cioè concreto, tangibile e verificabile della qualità e/o quantità dei servizi da tradursi in un beneficio per l'utenza esterna e/o interna. Nel progetto non dovranno essere indicati miglioramenti generici bensì risultati concreti che si intende conseguire evidenziando, se possibile, un confronto con le prestazioni standard del servizio interessato al progetto stesso.
- c. La quantificazione delle risorse necessarie per finanziarie il progetto dovrà essere fatta in maniera trasparente e ragionevole, cioè esplicitata in maniera puntuale e sufficientemente argomentata. I



compensi a disposizione del progetto dovranno correlarsi al grado di rilevanza e importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto ai dipendenti. Le risorse per remunerare il personale saranno disponibili solo nel caso in cui il Dirigente proponente il progetto attesti il raggiungimento dei risultati previsti. Il progetto dovrà prevedere la possibilità di una diversa minore remunerazione in funzione di eventuali risultati parziali ottenuti, ove possibile, in relazione all'oggetto del progetto stesso.

- d. I progetti mirati, dopo il visto da parte del Direttore Generale, saranno comunicati alla RSU aziendale e formeranno oggetto di apposito provvedimento di approvazione da parte del medesimo Direttore Generale.
- e. Il compenso annuo dei dipendenti che parteciperanno ai progetti mirati non potrà essere superiore al premio di risultato previsto per il responsabile del servizio titolare di P.O. nel settore presso il quale è svolto il progetto.

The lower half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are highly stylized and cursive. There are approximately 10-12 distinct marks, including what appear to be full names and initials, scattered across the bottom right and center of the page.

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
➤ Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi.	1
➤ Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.	2
➤ Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.	3
➤ Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.	4

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
➤ Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.	1
➤ Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.	2
➤ Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.	3
➤ Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.	4

8. Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
➤ Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.	1
➤ È riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.	2
➤ È riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	3
➤ Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.	4

9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
➤ Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.	1
➤ Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.	2
➤ Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.	3
➤ Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
➤ Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.	1
➤ Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.	2
➤ Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno.	3
➤ Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.	4

INDICATORI DI VALUTAZIONE

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato	Valutazione
➤ Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.	1
➤ Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
➤ Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3
➤ Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	4

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
➤ Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	1
➤ Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.	2
➤ Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	3
➤ Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	4

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
➤ Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	1
➤ Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	2
➤ Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	3
➤ Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	4

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
➤ Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	1
➤ Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.	2
➤ Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	3
➤ Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.	4

5. Rapporti con l'utenza esterna/interna	Valutazione
➤ Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.	1
➤ Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.	2
➤ Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.	3
➤ Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.	4

[Handwritten signatures and notes in the bottom right corner of the page, including a large signature that appears to read 'M. P.' and other illegible marks.]

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Cat. A - B - B3:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili per eseguire i compiti e funzioni assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	3	12
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Cat. C :

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate	1, 2, 3 o 4	1	4
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili per eseguire i compiti e funzioni assegnate	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro	1, 2, 3 o 4	1	4
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Punti 60

Handwritten signature

Cat. D - D3 :

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate	1, 2, 3 o 4	1	4
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili per eseguire i compiti e funzioni assegnate	1, 2, 3 o 4	1	4
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro	1, 2, 3 o 4	1	4
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	1	4
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	1	4
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Punti 60

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Scheda di valutazione individuale

CATEGORIE A - B - B3

Nominativo Dipendente: _____ Cat. _____

Settore di appartenenza: _____

Anno di riferimento: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili per eseguire i compiti e funzioni assegnate		3	
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro		3	
5. Rapporti con l'utenza		3	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		Punti

Giudizio di sintesi			
Esprimere, a conclusione dei risultati analitici ottenuti, un giudizio sintetico complessivo della valutazione:			
non adeguata alle attese <input type="checkbox"/>	appena adeguata alle attese <input type="checkbox"/>	adeguata alle attese <input type="checkbox"/>	eccellente <input type="checkbox"/>

Andamento del Valutato		
Esprimere un giudizio sull'attività svolta dal Valutato in rapporto al passato: la prestazione di quest'anno rispetto al precedente è stata:		
in flessione <input type="checkbox"/>	stabile <input type="checkbox"/>	in miglioramento <input type="checkbox"/>

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso, in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Benevento, li _____

Il Dirigente del Settore _____

Il Dipendente per presa visione _____

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Scheda di valutazione

CATEGORIA C

Nominativo Dipendente: _____ Cat. _____

Settore di appartenenza: _____

Anno di riferimento: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate		1	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili per eseguire i compiti e funzioni assegnate		2	
3. Livello di iniziativa professionale		3	
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro		1	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	TOTALE		Punti

Giudizio di sintesi			
Esprimere, a conclusione dei risultati analitici ottenuti, un giudizio sintetico complessivo della valutazione:			
non adeguata alle attese <input type="checkbox"/>	appena adeguata alle attese <input type="checkbox"/>	adeguata alle attese <input type="checkbox"/>	eccellente <input type="checkbox"/>

Andamento del Valutato		
Esprimere un giudizio sull'attività svolta dal Valutato in rapporto al passato: la prestazione di quest'anno rispetto al precedente è stata:		
in flessione <input type="checkbox"/>	stabile <input type="checkbox"/>	in miglioramento <input type="checkbox"/>

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso, in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Benevento, li _____

Il Dirigente del Settore _____

Il Dipendente per presa visione _____

[Handwritten signatures and notes]

Scheda di valutazione

CATEGORIA D - D3

Nominativo Dipendente: _____ Cat. _____

Settore di appartenenza: _____

Anno di riferimento: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate		1	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili per eseguire i compiti e funzioni assegnate		1	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro		1	
5. Rapporti con l'utenza		1	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		1	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
9. Grado di autonomia e responsabilità		2	
10. Orientamento ai risultati		2	
	TOTALE		Punti

Giudizio di sintesi			
Esprimere, a conclusione dei risultati analitici ottenuti, un giudizio sintetico complessivo della valutazione:			
non adeguata alle attese <input type="checkbox"/>	appena adeguata alle attese <input type="checkbox"/>	adeguata alle attese <input type="checkbox"/>	eccellente <input type="checkbox"/>

Andamento del Valutato		
Esprimere un giudizio sull'attività svolta dal Valutato in rapporto al passato: la prestazione di quest'anno rispetto al precedente è stata:		
in flessione <input type="checkbox"/>	stabile <input type="checkbox"/>	in miglioramento <input type="checkbox"/>

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso, in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Benevento, li _____

Il Dirigente del Settore _____

Il Dipendente per presa visione _____

[Handwritten signatures and notes]

All'art. 4 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi riguardanti le finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. D), E), F), I), il 4°- 5° e 6° capoverso sono così sostituiti:

◆ **Indennità di rischio:**

L'indennità, pari ad € 30,00= mensili, è corrisposta al personale delle categorie A – B – C, preposte alle seguenti mansioni:

- Personale appartenente alla cat. C (amministrativo - tecnico - economico finanziario - informatico) che per l'espletamento delle proprie funzioni utilizza in maniera continuativa e prevalente il personal computer, per più di 20 ore settimanali che dovranno essere debitamente attestate dal competente dirigente del settore di appartenenza del dipendente;
- Addetti alla viabilità [(RSO, RGO, Operatore tecnico (ex cantonieri)];
- Addetti alla conduzione di mezzi e manutenzione di macchine operatrici (Autista, Autista-navettista, Coordinatore autisti, Conduttore macchine operatrici);
- Addetti ai terminali o a videoscrittura in maniera continuativa o prevalente, per più di 20 ore settimanali che dovranno essere debitamente attestate dal competente dirigente del settore di appartenenza del dipendente;
- Addetti alle fotocopie in maniera prevalente rispetto all'attività ordinaria;

◆ **Indennità di disagio:**

L'indennità, pari ad € 25,00= mensili, è corrisposta al personale delle categorie A – B – C preposte alle seguenti mansioni:

- Addetti al servizio navetta posta preposti ad operazioni di carico e scarico;
- Addetti alle macchine affrancatrici;
- Addetti alla Polizia Provinciale e/o Museo del Sannio che nell'arco del mese di riferimento hanno perso il diritto all'indennità di turnazione in quanto, non è stata effettuata una equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni antimeridiani e pomeridiani.

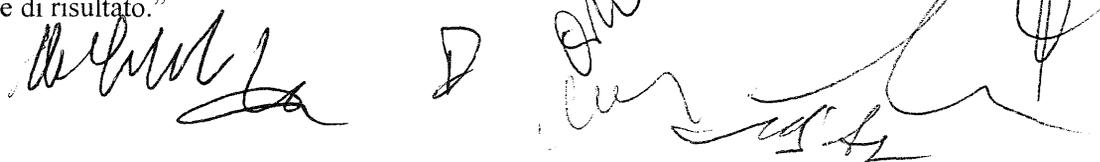
◆ **Indennità disagio D.Lgs 626/94:**

L'indennità, pari ad € 300,00 annuali, è attribuita al personale formalmente incaricato, con determinazione dirigenziale, della gestione delle emergenze, ai sensi del D.Lgs 626/94 e successive modificazioni, come specificato dal successivo art. 8.

L'art. 5 – Incentivi L.109/94 e quota onorari Avvocato (art. 17 comma 2 lett. G).- alla fine del punto 1° è aggiunto:

“Nel caso in cui il dipendente titolare di posizione organizzativa, abbia diritto al compenso di cui al D.Lgs. n. 163/06 e ss.mm.ii.(ex L.109/94), l'indennità di risultato è ridotta o azzerata in ragione della corresponsione dei citati compensi. Si stabilisce che la correlazione fra retribuzione di risultato e gli incentivi previsti per legge avviene nel seguente modo:

- ❖ Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche, sia minore o uguale al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione;
- ❖ Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia maggiore del 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma dei compensi sia uguale o maggiore al 150% della retribuzione di risultato.”



L'art. 15 - Lavoro straordinario.- è così sostituito per effetto dell'applicazione del CCNL – biennio economico 2008-2009 del 31.07.2009, dell'art. 14, comma 3 del CCNL del 01.04.1999, e di specifiche richieste dei dirigenti di settore:

“Alla luce dell'entrata in vigore del D.Lgs. 66 dell'8.04.2003 e successivo decreto modificativo e integrativo n. 213 del 18.07.2004, nonché ai sensi del combinato disposto degli art. 14 e 38 del C.C.N.L. 98/2001, le risorse per il pagamento del lavoro straordinario sono scorporate dai fondi previsti dagli artt. 15 e 17, per il quale occorre individuare un tetto economico che è determinato in € 175.633,03 =.

1. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto (comma 1 art. 5 D.Lgs. 66/03) e la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, nel quadrimestre, le 48 ore come media settimanale, comprese le ore di straordinario (comma 2 art. 4 D.Lgs. 66/03). La violazione di tali norme comporta l'irrogazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. 213/04.
2. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo obbligatorio di 11 ore ogni 24 ore.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione dell'orario di lavoro.
4. I Dirigenti dei Settori autorizzano espressamente e preventivamente il lavoro straordinario con propri atti debitamente datati e protocollati. Gli stessi sono trasmessi al settore AA.LL. e Organizzazione del Personale per i successivi adempimenti di competenza. È esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario, di norma, non possono superare, in uno con le prestazioni ordinarie, un massimo di 10 ore giornaliere, fatta eccezione per situazioni particolari, come ad esempio autisti e personale di assistenza agli organi istituzionali, il personale che opera presso il Palatedeschi per l'apertura/chiusura/sorveglianza dell'impianto, nonché per eccezionali casi specifici debitamente autorizzati dal dirigente di settore.
6. Sulla base del previsto budget per il lavoro straordinario, a ciascun settore è assegnato un plafond di ore straordinarie pari a n° 17 per ogni posto previsto nella dotazione organica del Settore, con un limite individuale, per ogni dipendente, non superiore alle 180 ore annuali e con esclusione dei dipendenti appartenenti alla categoria D destinatari della indennità di posizione.
7. Non è possibile autorizzare un numero di ore straordinarie oltre a quelle consentite dalle risorse disponibili.
8. Le ore di lavoro straordinario autorizzate, dopo aver compensato eventuali debiti orario, previa verifica dei tabulati trasmessi mensilmente dal Settore AA.LL. e Organizzazione del Personale, sono attribuite dal Dirigente di Settore, con propria determinazione, nell'ambito del plafond assegnato e rimesse al Settore AA.LL. e Organizzazione del Personale, per le attività di impegno, liquidazione e pagamento in busta paga. Le stesse, su richiesta del dipendente e prima dell'attribuzione da parte del dirigente per la successiva liquidazione, possono dar luogo a fruizione di riposo compensativo.
9. Alla luce delle sentenza del Consiglio di Stato n. 77 del 13.01.2005, ad esaurimento del plafond, comunicato al dipendente, quest'ultimo, in caso di accettazione della proposta di lavoro straordinario, può optare per il solo riposo compensativo. Le ore di lavoro straordinario richieste come riposo compensativo o non liquidabili per mancata capienza del plafond attribuito al settore, potranno essere utilizzate entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento; non potranno essere frazionati in periodi di tempo inferiori a tre ore; dovranno essere compatibili con le esigenze di servizio e programmate di concerto con il dirigente di assegnazione.
10. Per il personale amministrativo addetto all'ufficio di Presidenza è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n° 720 ore (180 ore pro-capite), per le seguenti categorie di personale:

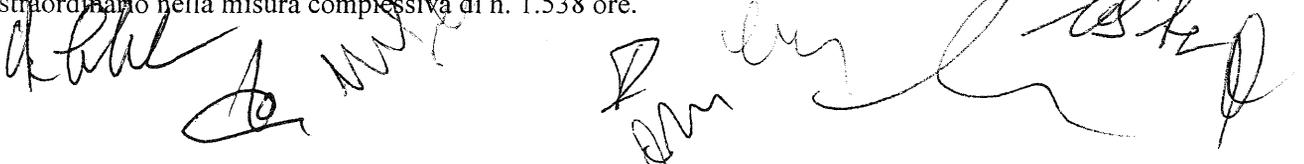
- n. 2 unità di cat. A (operatori servizi ausiliari);
- n. 2 unità di cat. C (istruttori amministrativi);

Per il personale destinatario di alloggio di servizio con compiti di custodia è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di n° 180 ore pro-capite.

Il personale svolgente le mansioni di autista a supporto degli organi di governo, per n. 4 unità (n. 1 cat. B e n. 3 cat. A), è autorizzato ad espletare lavoro straordinario nella misura complessiva di 500 ore cad. per un plafond complessivo di n° 2.000 ore.

Al personale del Servizio Polizia Provinciale, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 1.260 ore.

Al personale del Servizio Istituzioni Culturali (Museo-Biblioteca), è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 1.538 ore.



Al personale C.O.E.D. (Centro Operativo Enti Delegati) – antincendio boschivo, è autorizzato il lavoro *straordinario nella misura di 250 ore pro-capite* (art. 5, comma 3 lett. b) D.Lgs 66/03), alla cui copertura si provvederà con i fondi attribuiti dalla Regione Campania, per la gestione dei progetti antincendio boschivo, ai sensi della Legge Regionale 11/96.

11. L'attribuzione del lavoro straordinario, nei modi e forme previste dal comma 6, è effettuata dal Dirigente, normalmente con cadenza mensile, e trasmessa entro il giorno 5 del mese successivo al Settore AA.LL. e Organizzazione del Personale, per la liquidazione e pagamento sulle competenze mensili.

Lavoro straordinario elettorale

In occasione delle consultazioni elettorali il personale provinciale, preventivamente individuato ed autorizzato con determinazione del Dirigente del Relazioni istituzionali, presidenza ed Affari Generali, di concerto con il Dirigente del Settore Gestione Economica, può svolgere lavoro straordinario elettorale.

I dipendenti individuati per le consultazioni elettorali, anche in deroga alle vigenti disposizioni, potrà effettuare lavoro straordinario entro il limite medio di 50 ore mensili per persona e sino ad un massimo di 70 ore mensili.

Pertanto il "monte ore" si ottiene moltiplicando il predetto limite di 50 ore mensili per il numero di persone autorizzate.

Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali, non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.04.99, nonché al plafond assegnato ad ogni singolo settore, ai sensi del precedente comma 6."

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, some of which are written in a cursive or stylized script. The signatures are scattered across the lower right and bottom center of the page.