



PROVINCIA di BENEVENTO

Deliberazione della Giunta Provinciale di Benevento n. 299 del 28 GIU. 2002

Oggetto: Approvazione Contrattazione Aziendale per l'anno 2002.

L'anno Duemiladue il giorno ventotto del mese di giugno presso la Rocca dei Rettori si è riunita la Giunta Provinciale con l'intervento dei Signori :

1) On.	Carmine	NARDONE	Presidente	<u>PRESENTE</u>
2) Dott.	Rosario	SPATAFORA	Vice Presidente	<u>PRESENTE</u>
3) Dott.	Michele	RAZZANO	Assessore	<u>PRESENTE</u>
4) P.A.	Mario	BORRELLI	Assessore	<u>PRESENTE</u>
5) Dott.	Giuseppe	LAMPARELLI	Assessore	<u>PRESENTE</u>
6) Dott.	Raffaele	DI LONARDO	Assessore	<u>PRESENTE</u>
7) Dott.	Raimondo	MAZZARELLI	Assessore	---
8) Dott.	Giorgio C.	NISTA	Assessore	<u>PRESENTE</u>
9) Rag.	Nunzio S.	ANTONINO	Assessore	<u>ASSENTE</u>

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Gianclaudio IANNELLA

LA GIUNTA

Preso visione della proposta del Settore AA.GG. e Personale - Servizio Personale e Organizzazione - istruita dal Rag. Antonio Piccirillo, di seguito riportata:

Visti i verbali della delegazione trattante del 7-14-30 maggio e 6-11 giugno c.a., con i quali la parte sindacale si dichiarava d'accordo sulla proposta di contrattazione aziendale per l'anno 2002;

Vista la proposta di Contrattazione Aziendale per l'anno 2002, con la quale si concordavano i criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse di cui agli artt. 14 e 15 del CCNL 98/2001 e successive modifiche ed integrazioni (allegato A);

Visto il verbale n. 62 del Collegio dei Revisori dei Conti, redatto in data 19.06.2002, con il quale si accertava la compatibilità della spesa con le risorse di bilancio (allegato B);

Si propone :

- di approvare l'allegato articolato relativo alla Contrattazione Aziendale per l'anno 2002;
- di autorizzare il Presidente della delegazione alla sottoscrizione della contrattazione aziendale per l'anno 2002;
- di trasmettere copia della presente deliberazione al Dirigente del Settore AA.GG. e Personale per i successivi adempimenti consequenziali, nonché al Segretario Generale, ai Dirigenti di Settore, alle OO.SS. Territoriali ed alle R.S.U. aziendali.

Il sottoscritto, Dirigente propone alla Giunta Provinciale:
Di approvare la suesposta relazione;
Esprime parere favorevole circa la regolarità tecnica della proposta;

Li _____

Il Dirigente
(Dott.ssa Alfonsina Colarusso)

Esprime parere favorevole circa la regolarità contabile della proposta;

Li _____

Il Dirigente Sett.Finanza e Controllo Economico
(Dott. Sergio Muollo)

LA GIUNTA

Esaminata la proposta del Servizio Personale e Organizzazione relativa all'approvazione dell'articolato relativo alla contrattazione aziendale per l'anno 2002;

Ritenuto doversi provvedere in conformità a quanto sopra;

Su relazione del Presidente;

A voti unanimi resi come per legge;

DELIBERA

La premessa è parte integrante del presente dispositivo;

- di approvare l'allegato articolato relativo alla Contrattazione Aziendale per l'anno 2002;
- di autorizzare il Presidente della delegazione alla sottoscrizione della contrattazione aziendale per l'anno 2002;
- di trasmettere copia della presente deliberazione al Dirigente del Settore AA.GG. e Personale per i successivi adempimenti consequenziali, nonché al Segretario Generale, ai Dirigenti di Settore, alle OO.SS. Territoriali ed alle R.S.U. aziendali.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Gianclaudio IANNELLA)

IL PRESIDENTE
(On. Carmine NARDONE)

Carmine Nardone

N. 422 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 18.08.2000, n.267.

BENEVENTO, 1 LUG. 2002

IL MESSO

IL SEGRETARIO GENERALE
IL VICE SEGRETARIO GENERALE
(F.to Dott. Sergio MUOLLO)

La suestesa deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio in data 1 LUG. 2002 e contestualmente comunicata ai Capigruppo ai sensi dell'art. 125 del T.U. - D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267.

SI ATTESTA, che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a norma dell'art. 124 del T.U. - D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267 e avverso la stessa non sono stati sollevati rilievi nei termini di legge.

li 18 LUG. 2002

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(F.to Dott. Gianclaudio IANNELLA)

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del T.U. - D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267

il giorno 18 LUG. 2002

- 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 18 LUG. 2002

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Gianclaudio IANNELLA)

Copia per

SETTORE AA.GG. Personale il _____ prot. n. _____

SETTORE Dirigenti il _____ prot. n. _____

SETTORE Presidente Amm. il _____ prot. n. 6915

Revisori dei Conti il _____ prot. n. _____

Nucleo di Valutazione il _____ prot. n. _____

S. G.
OO. SS.
R. S. U.



Provincia di Benevento

Allegato A

CONTRATTAZIONE AZIENDALE PER L'ANNO 2002

Art. 1

Lavoro straordinario

Il fondo per l'anno 2002 (allegato A) è costituito dalle seguenti somme ed è pari a lire :

• fondo anno 1999	€ 193.438,94 (£. 374.550.000)
• riduzione del 3% (art.14 c. 4)	€ 5.802,91 (£. 11.236.000)
TOTALE	€ 187.636,03 (£. 363.314.000)

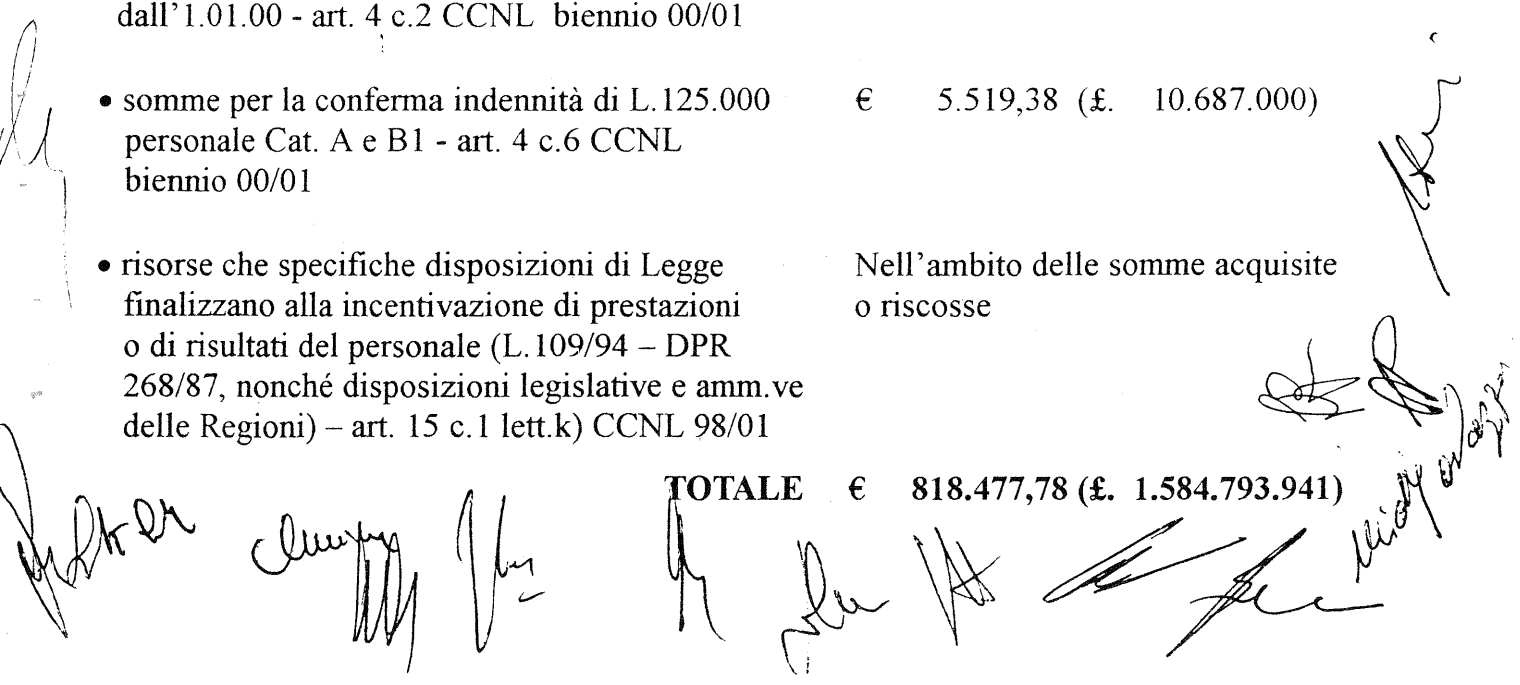
Art. 2

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per l'anno 2002 il fondo "per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività" di cui all'art 15 del CCNL 1998/2001 è costituito dalle seguenti somme ed è pari a lire :

• fondo costituito ai sensi - art. 15 CCNL 98/01	€ 618.715,37 (£.1.198.000.000)
• 0,52% monte salari anno 1997	€ 33.277,38 (£. 64.434.000)
• somme derivanti - art. 14 c. 4 CCNL 98/01	€ 5.802,91 (£. 11.236.000)
• somme trattamento economico personale trasferito a seguito decentramento e delega funzioni - art. 15 c.1 lett. l) CCNL 98/01	€ 72.727,03 (£. 140.819.153)
• 1,1% monte salari anno 1999 - art. 4 c.1 CCNL biennio econ. 00/01	€ 55.827,44 (£. 108.097.000)
• somme retribuzione individuale anzianità personale cessato dal servizio a far data dall'1.01.00 - art. 4 c.2 CCNL biennio 00/01	€ 26.608,27 (£. 51.520.788)
• somme per la conferma indennità di L.125.000 personale Cat. A e B1 - art. 4 c.6 CCNL biennio 00/01	€ 5.519,38 (£. 10.687.000)
• risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (L.109/94 - DPR 268/87, nonché disposizioni legislative e amm.ve delle Regioni) - art. 15 c.1 lett.k) CCNL 98/01	Nell'ambito delle somme acquisite o riscosse


TOTALE € 818.477,78 (£. 1.584.793.941)







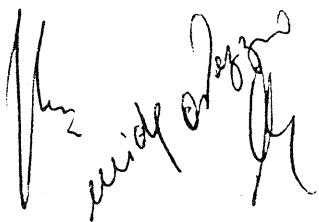



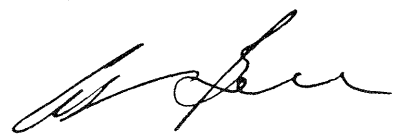

Art. 3

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo delle risorse, per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, così come determinato nell'art. 2 del presente CCDI, sarà utilizzato, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1998/2001, al finanziamento dei seguenti istituti contrattuali per le somme indicate :

- | | | |
|--|--|---|
| a) Fondo per il finanziamento della
progressione economica (art.5 CCNL)
(£.110.091.000 + 300.512.000 = £.410.603.000) | € 212.058,75 | |
| b) Fondo per il finanziamento della
retribuzione di posizione e di risultato
(£. 365.400.000) | € 188.713,35 | |
| c) Fondo per il finanziamento dell'indennità di
rischio, turno, reperibilità, maneggio valori,
orario notturno, festivo e festivo- notturno,
(£. 128.000.000) | € 66.106,49 | |
| d) Fondo per il finanziamento dell'indennità di
responsabilità
(£. 150.000.000) | € 77.468,54 |  |
| e) Fondo per il finanziamento della
produttività collettiva e del premio
individuale di produttività
(£. 530.790.941) | € 274.130,64 | |
| f) Fondo per l'incentivazione di specifiche
attività e prestazioni correlate alla
utilizzazione delle risorse di cui all'art.
15, c.1 lett. k) CCNL 98/01

(£. 1.584.793.941) | Nell'ambito delle
somme acquisite
o riscosse |  |
| | TOTALE € 818.477,78 | |

Art. 4

Fondo per il finanziamento della progressione economica

Viene destinato per la "Progressione Orizzontale" l'importo di € 212.058,75 così distinti:

- ◆ € 56.857,26 che corrisponde alla somma necessaria per il pagamento della posizione economica orizzontale erogata nell'anno 2000, a tutto il personale in servizio, con esclusione dei dipendenti che nel corso dell'anno 2001, sono stati interessati alla progressione verticale di categoria.
- ◆ € 155.201,49=, che corrisponde alla cifra necessaria per il passaggio "teorico" di una posizione economica, con decorrenza 1 gennaio 2002, per tutto il personale in servizio.

Si concorda che il plafond di € 155.201,49= verrà suddiviso ed attribuito ai dirigenti in proporzione al personale in servizio nel settore.

Si confermano i criteri per l'attribuzione della posizione economica superiore, che avverrà a seguito di una valutazione, effettuata dal dirigente, a mezzo di una metodologia valutativa, di cui all'allegato regolamento (all. B), fondata su elementi di valutazione ai quali è attribuito un valore il cui punteggio complessivo massimo è pari a 100. Il dipendente consegue la posizione economica superiore se raggiunge un punteggio complessivo non inferiore a 70 punti. Sono esclusi dalla valutazione i dipendenti che abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzioni di almeno tre censure o di carattere superiore per gravità.

Per la cat. A, essendo il costo medio ponderato inferiore al costo medio effettivo teorico per una progressione economica a tutto il personale, sarà stilata una graduatoria di merito sulla base dei punteggi conseguiti e risultanti dalla scheda di valutazione. La progressione economica potrà essere attribuita limitatamente n. 44 dipendenti sui 46 in servizio. In caso di parità di punteggio, la progressione economica sarà attribuita al dipendente più giovane di età, a norma del comma 2 art. 50 del regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici.

Si precisa che per le cat. D3, con incarico dirigenziale, la valutazione sarà effettuata dai rispettivi capi area.

Art. 5

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Il fondo per la "Retribuzione di posizione e di risultato" per l'anno 2002 è pari a € 188.713,35 (€ 365.400.000).

L'attribuzione dell'indennità di posizione è disciplinata dall'allegato regolamento (all.C).

Handwritten signatures and notes:
- *sup. posizione*
- *Flavio*
- *HA*
- *Alber*

Art. 6

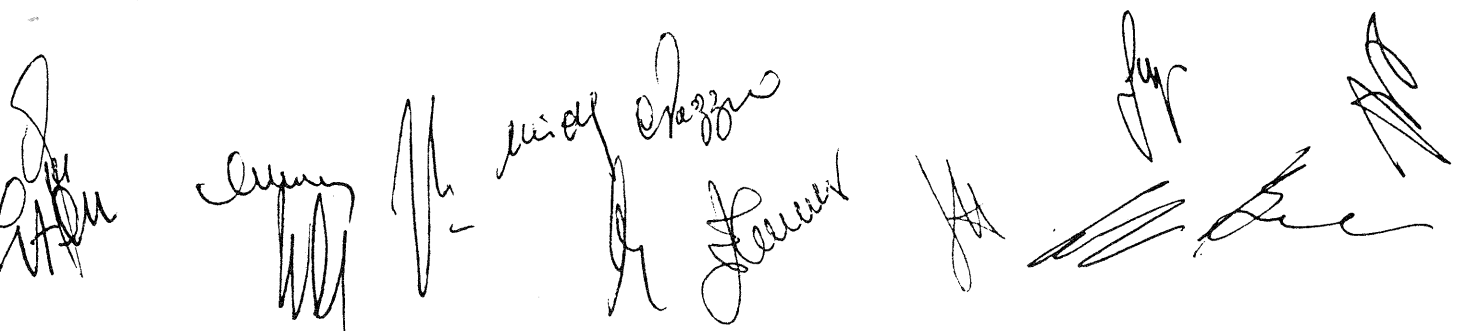
Fondo per il finanziamento dell'indennità di rischio, turno, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo- notturno

Il fondo determinato in € 66.106,48 (£.128.000.000) è utilizzato per le seguenti indennità e viene così ripartito:

- pagamento dell'indennità di turno dell'orario notturno festivo e notturno/festivo (£. 70.000.000) € 36.151,99
- pagamento servizio di pronto reperibilità di cui all'all. D (£. 39.000.000) € 20.141,82
- pagamento indennità di rischio/disagio: tale indennità pari a € 247.90 (£. 480.000) annue viene confermata per le seguenti figure professionali : Cantonieri, RGO, RSO, Autisti dell'ente e Operatori Servizi Ausiliari assegnati al servizio "navetta" (carico e scarico). (£. 16.000.000) € 8.263,32
- maneggio valori (£. 3.000.000) € 1.549,38

Tale indennità, verrà attribuita tenuto conto della normativa vigente, agli eventuali aventi diritto : addetto all'economato, segretari economi del Museo e della Biblioteca, incaricati alla biglietteria del Museo, ecc. e secondo gli importi appresso indicati:

- € 0.52 (£.1.000) al giorno per maneggio valori fino a (£. 50.000.000) € 25.823
- € 1.04 (£.2.000) al giorno per maneggio valori tra (£.50.000.000 e £.100.000.000) € 25.824 ed € 51.645
- € 1.55 (£.3.000) al giorno per maneggio valori oltre (£. 100.000.000) € 51.645



Art. 7

Fondo per il finanziamento dell'indennità di responsabilità

Il fondo destinato a remunerare particolari posizioni di lavoro e responsabilità viene determinato in € 77.468,54 (£. 150.000.000) ed è utilizzato per :

- corrispondere ai dipendenti della categoria D assegnati dai dirigenti alla direzione di U.O. semplice, l'indennità di € 1.032,91 (£. 2.000.000) ;
- corrispondere l'indennità di € 619,75 (£.1.200.000) ai seguenti dipendenti di cat.C:
 - dipendenti preposti alla direzione e coordinamento di UU.OO., in cui è prevista come figura apicale la cat. C;
 - dipendenti assegnati ad UU.OO., in cui è vacante il posto di cat. D.
- corrispondere sia ai lavoratori incaricati dai dirigenti del servizio prevenzione incendi che a quelli preposti al pronto soccorso una indennità di € 413,17 (£.800.000) annuali. Gli incaricati sono investiti delle predette funzioni con determinazione dirigenziale, nelle quale vanno individuati, per ogni settore e per ogni stabile, un responsabile del servizio prevenzione incendi ed un responsabile preposto al pronto soccorso, e se possibile, i relativi supplenti.

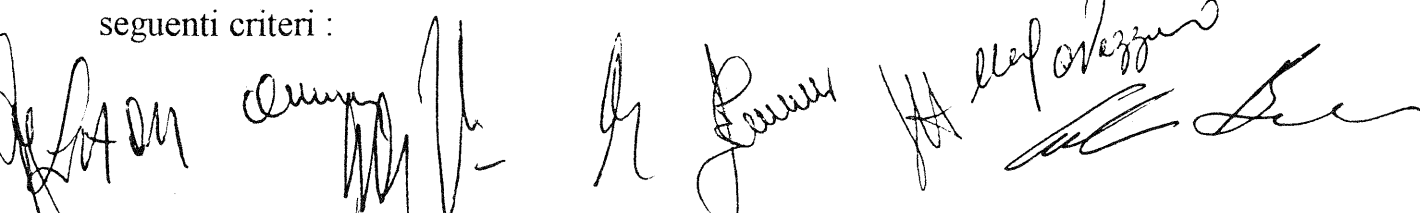
Art. 8

Fondo per il finanziamento della produttività collettiva

Il fondo, destinato al pagamento dei compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, per l'anno 2002 è pari a € 274.130,64 (£. 530.790.941) che verrà ripartito in base alle categorie, profili ed ai criteri di seguito specificati :

- | | |
|---|--------------------------|
| • categoria A | € 816,68 (£.1.581.314) |
| • categoria B | € 866,94 (£.1.678.626) |
| • categoria B3 (collaboratore professionale) | € 915,40 (£.1.772.462) |
| • categoria C | € 967,45 (£.1.873.249) |
| • categoria D | € 1.067,97 (£.2.067.873) |
| • categoria D3 (istruttore direttivo esperto)
(Ex 8° Liv. e non titolare di Pos. Organ.) | € 1.256,43 (£.2.432.791) |

Il premio verrà attribuito sulla scorta dell'allegata scheda di valutazione individuale (allegato E), da compilarsi annualmente a cura del Dirigente con riferimento ai seguenti criteri :



- presenze in servizio : 30% ;
- mantenimento degli standard di efficienza : 40% ;
- arricchimento professionale e disponibilità alla flessibilità operativa : 30%.

Art. 9

Trattamento di trasferta personale autista

Ai sensi del comma 7 dell'art. 41 del CCNL del 14.09.00, si stabilisce che al personale autista che effettua gite di servizio al di fuori dell'ambito territoriale provinciale, spetta il rimborso della somma forfetaria di € 10.33 (£.20.000) per trasferte superiori alle 8 ore ed inferiori alle 12 ed ulteriori € 10.33 (£.20.000) per trasferte superiori alle 12 ore giornaliere, a condizione che trovansi nella impossibilità di fruire del pasto/i, per assolvere all'obbligo della sorveglianza e custodia del mezzo, in carenza di parcheggio custodito. La suddetta impossibilità, dovrà essere attestata dall'Amministratore o Dirigente, che per fini istituzionali usufruisce del mezzo di trasporto dell'Ente.

Art.10

Norme Finali

Gli emolumenti relativi al premio di produttività collettiva e quelli legati al risultato, di cui agli artt. 5 e 8, saranno materialmente attribuiti ed erogati dopo la prevista certificazione dei risultati di gestione, sulla base delle risultanze accertate dal Controllo di Gestione e Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 18 del CCNL dell'1.04.99.

**DELEGAZIONE DI PARTE
PUBBLICA:**

**DELEGAZIONE DI PARTE
SINDACALE:**

(Disciplina lavoro straordinario)

ART. 1

Ai sensi dell'art. 14 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 per l'anno 2002, è determinato in € 187.636,03 (£.363.314.000).

ART. 2

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.

I Dirigenti dei Settori autorizzano, preventivamente, il lavoro straordinario con propri atti da comunicare al Servizio Personale.

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, nonché qualsiasi altro caso preventivamente individuato ed autorizzato dal Dirigente nella cui strutture il dipendente è allocato.

Le ore di lavoro straordinario autorizzate, previa verifica dei tabulati trasmessi mensilmente dal Servizio Personale, sono attribuite dal Dirigente di Settore, con propria determinazione, nell'ambito del plafond assegnato e da trasmettere al Servizio Retribuzione e Previdenza per le attività di impegno, liquidazione e pagamento in busta paga.

Le eccedenze di lavoro straordinario rispetto al plafond assegnato, sono compensate con minori prestazioni del normale orario di lavoro (riposo compensativo), secondo le esigenze del Settore, da effettuarsi entro il mese successivo.

Art. 3

Sulla base del budget per il lavoro straordinario, a ciascun Settore è assegnato un plafond di ore straordinarie pari a n° 30 ore per ogni posto previsto nella dotazione organica del Settore o Ufficio di Staff, 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.

Per il personale addetto all'Ufficio di Presidenza e per il custode del Museo e dello stabile di via Calandra, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di n° 180 ore pro-capite.

Al personale autista addetto all'ufficio di Presidenza, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di n° 720 ore pro-capite.

Al personale del Servizio Controllo del Territorio (Polizia Provinciale), è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 840 ore.

Al personale C.O.E.D. (Centro Operativo Enti Delegati) – antincendio boschivo, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di 360 ore pro-capite, alla cui copertura si provvederà con i fondi attribuiti dalla Regione Campania, per l'esercizio di funzioni delegati, ai sensi della Legge Regionale 11/96.

Qualora i suddetti plafond vengano sforati, le ore eccedenti saranno tramute in riposo compensativo, secondo le esigenze del Settore, così come prevede la normativa vigente.

ART. 4

L'attribuzione del lavoro straordinario, nei modi e forme previste dall'art. 2, è effettuata dal Dirigente, con cadenza trimestrale, entro il giorno 7 del mese successivo e trasmessa entro il giorno 10 al Servizio Retribuzione e Previdenza per la liquidazione e pagamento nel corrente mese.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

METODOLOGIA VALUTATIVA

La metodologia valutativa si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico (valore massimo parziale V.M.P.), nell'ambito di un punteggio complessivo massimo (valore massimo globale V.G.M.) conseguibile, che è dato pari a 100.

Il valore massimo parziale è proporzionato al peso che ciascun elemento ha in relazione alla complessità delle mansioni a svolgersi nella relativa categoria.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

CATEGORIA A

1. ESPERIENZA ACQUISITA

VMP 40

- | | | |
|------|---|-------|
| 1.1) | Anzianità nell'ex livello o LED maggiore di mesi 60 | p. 40 |
| 1.2) | Anzianità nella posizione per ogni mese | p. 1 |
| 1.3) | Attività prestata per mansioni riferibili a categoria superiore per ogni mese | p. 5 |

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA

VMP 30

- | | | |
|------|--|--------------|
| 2.1) | Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni | p. da 0 a 10 |
| 2.2) | Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionali ed ai mutamenti organizzativi | p. da 0 a 10 |
| 2.3) | Propensione ai rapporti collaborativi | p. da 0 a 10 |

3. RISULTATI CONSEGUITI

VMP 30

- | | | |
|------|--|--------------|
| 3.1) | Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza | p. da 0 a 10 |
| 3.2) | Abilità a sviluppare un clima ambientale favorevole al lavoro | p. da 0 a 10 |
| 3.3) | Grado di autonomia nell'assolvere le funzioni assegnate | p. da 0 a 10 |

CATEGORIA B

Per tale categoria, l'acquisizione della posizione economica al trattamento tabellare iniziale e alle altre posizioni previste (B2, B4), gli elementi di valutazione sono:

1. ESPERIENZA ACQUISITA VMP 20

- | | | |
|------|---|-------|
| 1.1) | Anzianità nell'ex 4 o 4 LED maggiore di mesi 60 | p. 20 |
| 1.2) | Anzianità nella posizione per ogni mese | p. 1 |
| 1.3) | Attività prestata per mansioni riferibili a categoria superiore per ogni mese | p. 5 |

2. RISULTATI CONSEGUITI VMP 20

- | | | |
|------|--|--------------|
| 2.1) | In relazione alla prestazione | p. da 0 a 10 |
| 2.2) | In relazione alle innovazioni normative e/o tecnologiche | p. da 0 a 10 |

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO VMP 10

- | | | |
|------|---|-------------|
| 3.1) | In relazione alla capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima | p. da 0 a 5 |
| 3.2) | In relazione all'abilità applicativa o di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi | p. da 0 a 5 |

4. IMPEGNO PROFUSO VMP 20

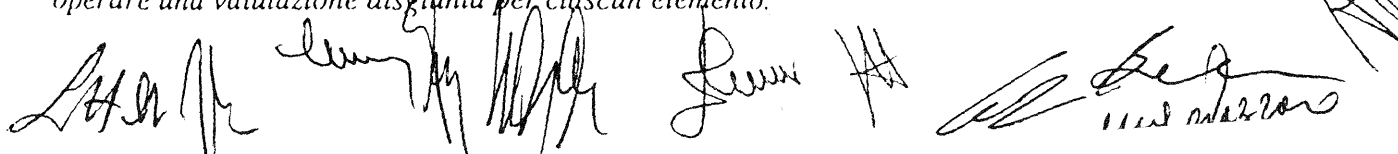
- | | | |
|------|-----------------|--------------|
| 4.1) | Impegno profuso | p. da 0 a 20 |
|------|-----------------|--------------|

5. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE VMP 30

- | | | |
|------|--|--------------|
| 5.1) | In relazione alla prestazione funzionale | p. da 0 a 15 |
| 5.2) | In relazione al rapporto con l'utenza | p. da 0 a 15 |

Per le posizioni B3 e B5 si utilizzano gli stessi elementi sopra rappresentati, fatta eccezione per l'elemento Esperienza acquisita, così come disposto alla lettera e) del comma 2) dell'art. 5). Da che l'elemento valutativo Risultati Conseguiti assume quale valore massimo parziale 40 con il conseguente raddoppio dei parametri già previsti nello stesso elemento valutativo.

Riguardo alla progressione nell'ultima posizione economica vengono impiegati gli stessi elementi valutativi previsti per la progressione all'interno della categoria D con la possibilità di operare una valutazione disgiunta per ciascun elemento.



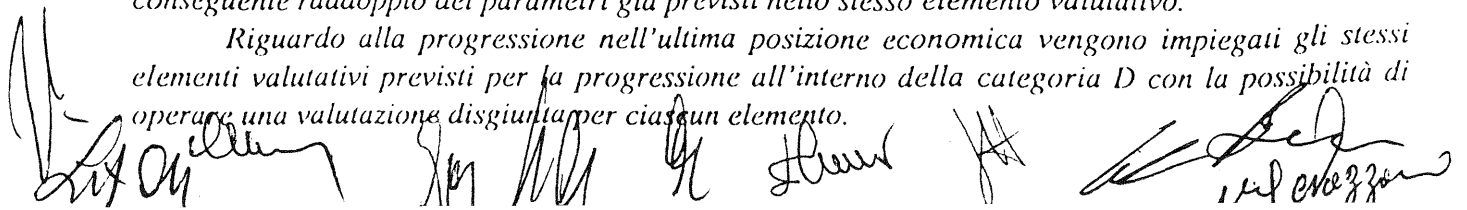
CATEGORIA C

Per tale categoria, l'acquisizione della posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale e all'altra posizione economica prevista (C2), gli elementi di valutazione sono:

1. ESPERIENZA ACQUISITA	VMP 20
1.1) Anzianità nell'ex 6 o 6 LED maggiore di mesi 60	p. 20
1.2) Anzianità nella posizione per ogni mese	p. 1
1.3) Attività prestata per mansioni riferibili a categoria superiore per ogni mese	p. 5
2. RISULTATI CONSEGUITI	VMP 20
2.1) In relazione alle prestazioni	p. da 0 a 10
2.2) In relazione alle innovazioni normative e/o tecnologiche	p. da 0 a 10
3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO	VMP 10
3.1) In relazione alla capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima	p. da 0 a 5
3.2) In relazione all'abilità applicativa e di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi	p. da 0 a 5
4. IMPEGNO PROFUSO	VMP 20
4.1) Impegno profuso	p. da 0 a 20
5. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	VMP 30
5.1) In relazione alla prestazione funzionale	p. da 0 a 15
5.2) In relazione al rapporto con l'utenza	p. da 0 a 15

Per le posizioni C3 si utilizzano gli stessi elementi sopra rappresentati, fatta eccezione per l'elemento Esperienza acquisita, così come disposto alla lettera e) del comma 2, dell'art. 5. Da che l'elemento valutativo Risultati conseguiti assume quale valore massimo parziale 40 con il conseguente raddoppio dei parametri già previsti nello stesso elemento valutativo.

Riguardo alla progressione nell'ultima posizione economica vengono impiegati gli stessi elementi valutativi previsti per la progressione all'interno della categoria D con la possibilità di operare una valutazione disgiunta per ciascun elemento.



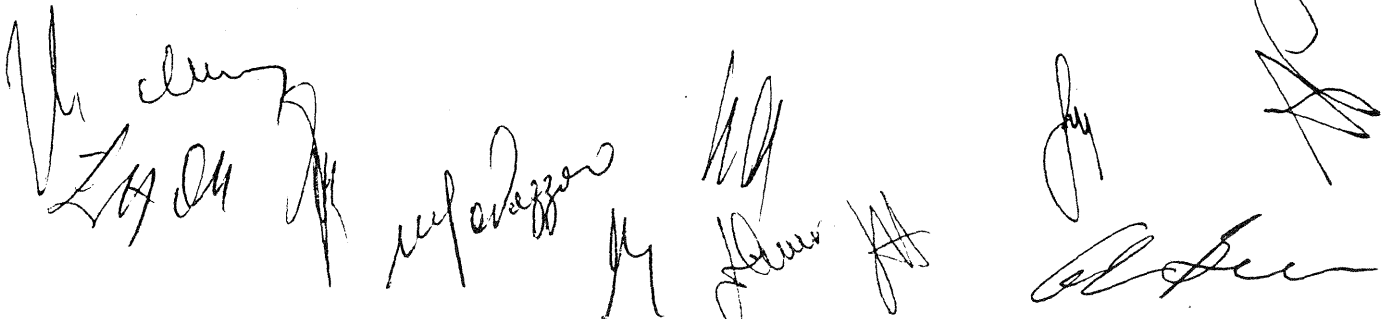
CATEGORIA D

La progressione economica all'interno di questa categoria, così come previsto dalla lettera d, comma 2, art. 5, avviene previa selezione sulla base dei seguenti elementi valutativi, che possono essere utilizzati anche disgiuntamente:

1. IMPEGNO PROFUSO	VMP 20
1.1) Impegno profuso	p. da 0 a 20
2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	VMP 20
2.1) Qualità della prestazione individuale resa	p. da 0 a 20
3. RISULTATI CONSEGUITI	VMP 40
3.1) In relazione al grado di coinvolgimento nei processi amministrativi	p. da 0 a 10
3.2) In relazione alla capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	p. da 0 a 10
3.3) In relazione alla partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	p. da 0 a 10
3.4) In relazione alla capacità di iniziativa personale	p. da 0 a 10
4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO	VMP 20
4.1) In relazione alla capacità di iniziativa personale	p. da 0 a 10
4.2) In relazione alla capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	p. da 0 a 10

Il sistema complessivo così delineato offre gli elementi di valutazione sulla base dei quali, sono possibili, almeno annualmente, le progressioni orizzontali all'interno di ogni categoria.

Tali valutazioni sono, per iscritto comunicate ai dipendenti, che hanno facoltà di presentare controdeduzioni motivate. Eventuali controversie, saranno oggetto di concertazione.



PROVINCIA DI BENEVENTO

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (Art. 4 CCDI).

COGNOME _____ NOME _____

CATEGORIA A (Posizione economica _____)

PROFILO PROFESSIONALE _____

1) ESPERIENZA ACQUISITA (VMP 40)

- 1.1) Anzianità nell'ex livello o LED
maggiore di mesi 60 p.40 p. _____
- 1.2) Anzianità nella posizione
per ogni mese p.1 p. _____
- 1.3) Attività prestata per mansioni riferibili a categoria superiore
per ogni mese p.5 p. _____
- totale _____

2) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (VMP 30)

- 2.1) Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni :
da 0 a 10 p. _____
- 2.2) Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento ,
alle esigenze di duttilità gestionali ed ai mutamenti organizzativi :
da 0 a 10 p. _____
- 2.3) Propensione ai rapporti collaborativi :
da 0 a 10 p. _____
- totale _____

[Handwritten signatures and marks are present throughout the page, including a large signature on the left, several smaller ones on the right, and a signature at the bottom center.]

3) RISULTATI CONSEGUITI

(VMP 30)

3.1) Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento
delle attribuzioni di competenza

da 0 a 10

p. ____

3.2) Abilità a sviluppare un clima ambientale favorevole al lavoro

da 0 a 10

p. ____

3.3) Grado di autonomia nell'assolvere le funzioni assegnate

da 0 a 10

p. ____

totale ____

TOTALE ____

Benevento li _____

IL DIRIGENTE

PROVINCIA DI BENEVENTO

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (Art. 4 CCDI).

COGNOME _____ NOME _____

CATEGORIA B (Posizione economica _____)

PROFILO PROFESSIONALE _____

1) ESPERIENZA ACQUISITA (VMP 20)

- 1.1) Anzianità nell'ex 4 o 4 LED
maggiore di mesi 60 p.20 p. _____
- 1.2) Anzianità nella posizione
per ogni mese p.1 p. _____
- 1.3) Attività prestata per mansioni riferibili a categoria superiore
per ogni mese p.5 p. _____
- totale _____

2) RISULTATI CONSEGUITI (VMP 20)

- 2.1) In relazione alle prestazioni :
da 0 a 10 p. _____
- 2.2) In relazione alle innovazioni normative e/o tecnologiche :
da 0 a 10 p. _____
- totale _____

3) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (VMP 10)

- 3.1) In relazione alla capacità di autonomia funzionale
nell'ambito di istruzioni o direttive di massima

[Handwritten signatures and marks]

da 0 a 5

p. ____

3.2) In relazione all'abilità applicativa e di sfruttamento
delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a
seguito di processi formativi

da 0 a 5

p. ____

totale ____

4) IMPEGNO PROFUSO

(VMP 20)

4.1) Impegno profuso

da 0 a 20

p. ____

5) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

(VMP 30)

5.1) In relazione alla prestazione funzionale

da 0 a 15

p. ____

5.2) In relazione al rapporto con l'utenza

da 0 a 15

p. ____

totale ____

TOTALE ____

Benevento li _____

IL DIRIGENTE

PROVINCIA DI BENEVENTO

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (Art. 4 CCPI)

COGNOME _____ NOME _____

CATEGORIA B3 (Posizione economica _____)

PROFILO PROFESSIONALE _____

1) ESPERIENZA ACQUISITA (VMP 20)

- 1.1) Anzianità nell'ex 5 o 5 LED
maggiore di mesi 60 p.20 P. _____
- 1.2) Anzianità nella posizione
per ogni mese p.1 P. _____
- 1.3) Attività prestata per mansioni riferibili a categoria superiore
per ogni mese p.5 P. _____
- Totale _____

2) RISULTATI CONSEGUITI (VMP 20)

- 2.1) In relazione alle prestazioni
da 0 a 10 P. _____
- 2.2) In relazione alle innovazioni normative e/o tecnologiche
da 0 a 10 P. _____
- Totale _____

3) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI DI AGGIORNAMENTO (VMP 10)

- 3.1) In relazione alla capacità di autonomia funzionale
nell'ambito di istruzioni o direttive di massima
da 0 a 5 P. _____

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

3.2) In relazione all'abilità applicativa e di sfruttamento
delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a
seguito di processi formativi
da 0 a 5 P. _____

Totale _____

4) IMPEGNO PROFUSO

(VMP 20)

4.1) Impegno profuso
da 0 a 20 P. _____

5) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

(VMP 30)

5.1) In relazione alla prestazione funzionale
da 0 a 15 P. _____

5.2) In relazione al rapporto con l'utenza
da 0 a 15 P. _____

Totale _____

TOTALE _____

Benevento li _____

IL DIRIGENTE

PROVINCIA DI BENEVENTO

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (Art. 4 CCDDI)

COGNOME _____ NOME _____

CATEGORIA C (Posizione economica _____)

PROFILO PROFESSIONALE _____

1) ESPERIENZA ACQUISITA (VMP 20)

- 1.1) Anzianità nell'ex 6 o 6 LED
maggiore di mesi 60 p.20 P. _____
- 1.2) Anzianità nella posizione
per ogni mese p.1 P. _____
- 1.3) Attività prestata per mansioni riferibili a categoria superiore
per ogni mese p.5 P. _____
- Totale _____

2) RISULTATI CONSEGUITI (VMP 20)

- 2.1) In relazione alle prestazioni
da 0 a 10 P. _____
- 2.2) In relazione alle innovazioni normative e/o tecnologiche:
da 0 a 10 P. _____
- Totale _____

3) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI DI AGGIORNAMENTO (VMP 10)

- 3.1) In relazione alla capacità di autonomia funzionale
nell'ambito di istruzioni o direttive di massima
da 0 a 5 P. _____

[Handwritten signatures and marks are present throughout the page, including a large signature on the right margin and several smaller ones at the bottom.]

3.2) In relazione all'abilità applicativa e di sfruttamento
delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a
seguito di processi formativi
da 0 a 5 P. _____

Totale _____

4) IMPEGNO PROFUSO

(VMP 20)

4.1) Impegno profuso
da 0 a 20 P. _____

5) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

(VMP 30)

5.1) In relazione alla prestazione funzionale
da 0 a 15 P. _____

5.2) In relazione al rapporto con l'utenza
da 0 a 15 P. _____

Totale _____

TOTALE

Benevento li _____

IL DIRIGENTE

PROVINCIA DI BENEVENTO

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (Art. 4 CCDI).

COGNOME _____ NOME _____

CATEGORIA D (Posizione economica _____)

PROFILO PROFESSIONALE _____

1) IMPEGNO PROFUSO (VMP 20)

1.1) Impegno profuso
da 0 a 20

p. _____
totale _____

2) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (VMP 20)

2.1) Qualità della prestazione individuale resa
da 0 a 20

p. _____
totale _____

3) RISULTATI CONSEGUITI (VMP 40)

3.1) In relazione al grado di coinvolgimento nei processi amministrativi :
da 0 a 10

p. _____

3.2) In relazione alla capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi :
da 0 a 10

p. _____

3.3) In relazione alla partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità :
da 0 a 10

p. _____

3.4) In relazione alla capacità di iniziativa personale :
da 0 a 10

p. _____

totale _____

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

4) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIIMENTO
PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI
INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (VMP 20)

4.1) In relazione alla capacità di iniziativa personale :
da 0 a 10 p.

4.2) In relazione alla capacità propositiva in ordine all'adozione
di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro
da 0 a 10 p.

totale

TOTALE

Benevento li _____

IL DIRIGENTE

PROVINCIA DI BENEVENTO

SETTORE _____

SCHEDE DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (Art. 4 CCDI).

COGNOME _____ NOME _____

CATEGORIA D3 (Posizione economica _____)

PROFILO PROFESSIONALE _____

1) IMPEGNO PROFUSO (VMP 20)

1.1) Impegno profuso
da 0 a 20 p. _____
totale _____

2) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (VMP 20)

2.1) Qualità della prestazione individuale resa
da 0 a 20 p. _____
totale _____

3) RISULTATI CONSEGUITI (VMP 40)

3.1) In relazione al grado di coinvolgimento nei processi amministrativi:
da 0 a 10 p. _____

3.2) In relazione alla capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi:
da 0 a 10 p. _____

3.3) In relazione alla partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità:
da 0 a 10 p. _____

3.4) In relazione alla capacità di iniziativa personale:
da 0 a 10 p. _____

totale _____

[Handwritten signatures and marks are present throughout the page, including a large '9' on the left margin and various signatures at the bottom.]

4) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO
PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI
INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (VMP 20)

4.1) In relazione alla capacità di iniziativa personale :
da 0 a 10 p.

4.2) In relazione alla capacità propositiva in ordine all'adozione
di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro
da 0 a 10 p.

totale

TOTALE

Benevento li

IL DIRIGENTE

ALLEGATO " C "

(Indennità di posizione e di risultato)

ART. 1

L'area delle posizioni organizzative è costituita da specifiche posizioni di lavoro, istituite in considerazione del livello di complessità del lavoro e responsabilità attribuito, alle quali è assegnata la relativa indennità che oscillerà da un minimo di £. 10.000.000 ad un massimo di £.25.000.000, ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L.- Ordinarmento Professionale.

ART. 2

Destinatari dell'indennità di posizione, ai sensi dell'art.8 del citato C.C.N.L., sulla base del vigente Regolamento sono i dipendenti della categoria D in n° 19 unità, secondo lo schema organizzativo dell'Ente approvato con deliberazione di G.P. n. 525 del 18.12.2001 (allegato F), a cui è attribuita la responsabilità di un servizio, ai sensi dell'art. 20 del vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

ART. 3

Fissazione del criterio per la determinazione della indennità di posizione.

1. Indennità di posizione per i responsabili dei servizi non destinatari di funzioni vicarie dirigenziali per un numero complessivo di 13 unità:

- € 9.296,22 (£.18.000.000) annui, per il periodo 01.01.02 - 30.06.2002;
- € 8.366,60 (£ 16.200.000) annui, per il periodo 01.07.02 - 31.12.2002;

2. Indennità di posizione per i responsabili di servizi, affidatari di funzioni vicarie dirigenziali:

- € 10.329,14 (£.20.000.000) annui, per il periodo 01.01.02 - 30.06.2002;
- € 9.296,22 (£.18.000.000) annui, per il periodo 01.07.02 - 31.12.2002;

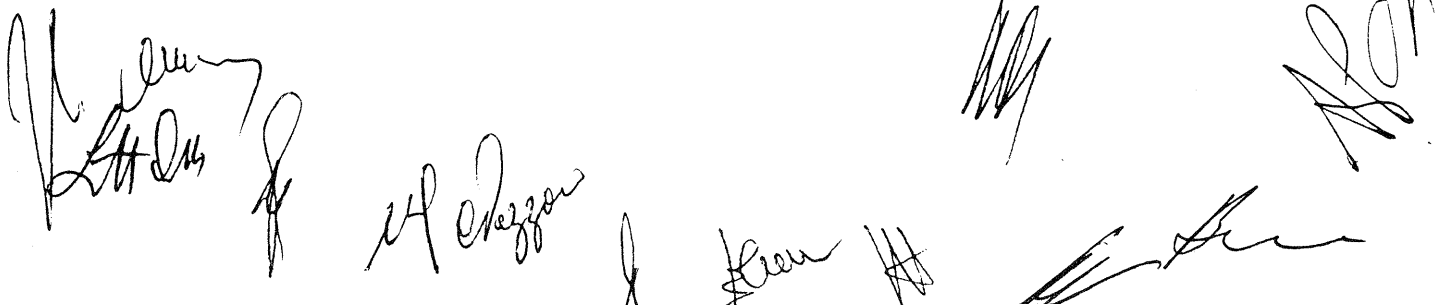
ART. 4

Attribuzione dell'incarico.

Il Dirigente di Settore, con propria determina, attribuisce, ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L., l'incarico per le posizioni organizzative, attribuendo il relativo trattamento economico sulla base dei criteri fissati dall' art. 3 del presente allegato.

L'incarico ha di norma la durata di 1 anno ed è rinnovabile.

In ogni caso la posizione organizzativa conferita, decade con la cessazione dell'incarico del dirigente che l'ha assegnata.



Art. 5

Retribuzione del risultato.

La retribuzione del risultato, ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L., varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. La valutazione dei risultati, per le posizioni organizzative, è, al fine di corrispondere la relativa indennità, determinata nei seguenti importi:

1. per i responsabili dei servizi, non destinatari di funzioni dirigenziali vicarie:
 - € 1.549,37 (£. 3.000.000);
2. per i responsabili dei servizi, destinatari di funzioni dirigenziali vicarie:
 - € 1.859,24 (£. 3.600.000);

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai responsabili di servizio, la valutazione spetta dal Dirigente che ha attribuito la posizione e viene esercitata attraverso la scheda di cui all'all. "G".

La predetta scheda, carente nella precedente contrattazione decentrata integrativa, sarà utilizzata ai fini della corresponsione del premio di risultato anche per l'esercizio 2001.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are two large, stylized signatures. In the center and right, there are several smaller signatures and initials, some appearing to be initials like 'LA' and 'M'. The signatures are scattered across the bottom third of the page.

REPERIBILITÀ

PREMESSE:

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Enti Locali del 14 settembre 2000, con riferimento agli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990 n°146, all'art. 1 "Servizi pubblici essenziali" individua tra essi, al comma 2 n° 8, il servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombrò delle nevi) da espletarsi con squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24.

In relazione al predetto servizio essenziale questo Ente, tra le sue competenze, ha quella inerente la sicurezza stradale che comporta un controllo continuo 24 ore su 24 del territorio al fine di evitare problemi alla circolazione stradale e pericolo per l'incolumità degli utenti.

Tali necessità si manifestano maggiormente in occasione del periodo invernale a causa delle abbondanti precipitazioni atmosferiche a carattere piovoso e nevoso che interessano il territorio provinciale ed in particolare la zona del Fortore, del Matese e del Taburno - Camposauro.

Necessità ulteriore si evidenzia anche in altri periodi dell'anno in seguito a forti temporali e nubifragi che provocano improvvisi cedimenti delle strutture stradali e delle scarpate laterali con possibilità di chiusura al traffico delle arterie e grave pericolo e disagio per la circolazione stradale.

Analoga situazione si verifica per gli Istituti Scolastici e/o per gli altri immobili di proprietà dell'Ente in quanto soggetti a inconvenienti improvvisi di carattere manutentivo e/o ad atti di vandalismo.

Per garantire la sicurezza con interventi tempestivi nelle circostanze su esposte è necessario ed indispensabile che l'Ente predisponga l'istituto della Reperibilità che, sulla scorta delle favorevoli esperienze maturate negli anni precedenti, consenta il controllo completo e continuo 24 ore su 24 del territorio della Provincia.

A tal fine è stata formulata la presente proposta relativa all'istituzione del servizio di reperibilità.

Nella stessa le turnazioni sono state definite in ossequio al comma 4 dell'art. 23 del CCNL 2000, in base al quale il dipendente può essere messo in reperibilità per un periodo non superiore a giorni 6 al mese.

PIANO ATTUATIVO

1) - Il territorio della provincia è stato suddiviso in Quattro Comprensori omogenei per quanto attiene la viabilità, oltre un servizio relativo al Patrimonio, così individuati:

- A) COMPENSORIO TAMMARO - TELESINO
- B) COMPENSORIO CAUDINO - VITULANESE
- C) COMPENSORIO HINTERLAND BENEVENTO
- D) COMPENSORIO FORTORE

2) - Per ciascun turno di reperibilità il servizio dovrà essere articolato con la predisposizione di n° 4 Tecnici responsabili, tanti quanti sono i Comprensori, nonché 1 per il Patrimonio.

Il personale tecnico complessivo per ogni mese di reperibilità, tenuto conto di n. 5 turni, uno ogni settimana lavorativa, sarà dunque costituito da n° 20 tecnici per la viabilità e da n° 5 tecnici per il patrimonio.

3) - Ciascun tecnico dovrà essere fornito di:

- a) telefono cellulare ;
- b) autovettura di servizio o, in alternativa, mezzo proprio.

4) - L'A.P. dovrà stipulare delle convenzioni con n. 24 ditte (sei per ciascun Compensorio) per la viabilità e n° 6 ditte per il patrimonio, al fine di consentire l'intervento immediato su tutto il territorio provinciale per la salvaguardia della pubblica e privata incolumità.

COPERTURA ECONOMICA

L'art. 23 del CCNL 2000 stabilisce che l'indennità di reperibilità è di £. 20.000 per 12 ore giornaliere elevata a £. 40.000 per reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale.

L'attività prestata in giorno feriale o festivo dà diritto, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario feriale, festivo, notturno o notturno-festivo.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are varied in style, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. They are arranged in a horizontal line across the width of the page.

Alla luce di quanto sopra e fermo restando il compenso (non preventivabile) per lavoro effettivamente svolto nell'ambito del turno per interventi che dovessero rendersi necessari, si avrà il seguente quadro:

A) CONTROLLO DEL TERRITORIO

Tecnici				
lunedì	ore 18	=	£.	30.000
martedì	ore 15	=	£.	25.000
mercoledì	ore 18	=	£.	30.000
giovedì	ore 15	=	£.	25.000
venerdì	ore 18	=	£.	30.000
sabato	ore 24	=	£.	40.000
domenica	ore 24	=	£.	80.000
Sommano			£.	260.000

Pertanto considerato il numero totale di personale impegnato per la reperibilità, si avrà una spesa fissa mensile pari a:

$$N^{\circ} 20 \times \text{£. } 260.000 = \text{£. } 5.200.000$$

Pertanto la spesa da preventivare è la seguente:

$$\text{£. } 5.200.000 \text{ mensili} \times n^{\circ} 12 \text{ mesi} = \text{spesa annuale di } \text{£. } 62.400.000$$

Tale spesa non prevede il compenso per eventuale lavoro straordinario e per le spese ordinarie (trasferte, etc.)

B) EDILIZIA E PATRIMONIO

$$N^{\circ} 5 \times \text{£. } 260.000 = \text{£. } 1.300.000$$

Pertanto la spesa da preventivare è la seguente:

$$\text{£. } 1.300.000 \text{ mensili} \times n^{\circ} 12 \text{ mesi} = \text{spesa annuale di } \text{£. } 15.600.000$$

CONCLUSIONI

La spesa complessiva da preventivare per l'espletamento della pronta reperibilità è, quindi di **£. 78.000.000** pari a **€ 40.283,64**.

Prevedendo di dare avvio al servizio di reperibilità a decorrere dal 01/07/2002, la somma da stanziare per il corrente anno è pari a **€ 20.141,82**.

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



PROVINCIA di BENEVENTO

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL FONDO DI INCENTIVAZIONE COLLETTIVA (Art. 8 Contratto Collettivo Integrativo)

COGNOME _____ NOME _____

CATEGORIA _____ (ex Q.F. _____)

PROFILO PROFESSIONALE _____

A) PRESENZA IN SERVIZIO (MAX 30%) _____ %

B) MANTENIMENTO STANDARDS DI EFFICIENZA (MAX 40%) _____ %

C) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE E DISPONIBILITA' ALLA FLESSIBILITA' OPERATIVA (MAX 30%) _____ %

TOTALE (MAX 100%) _____ %

Benevento, li _____

IL DIRIGENTE

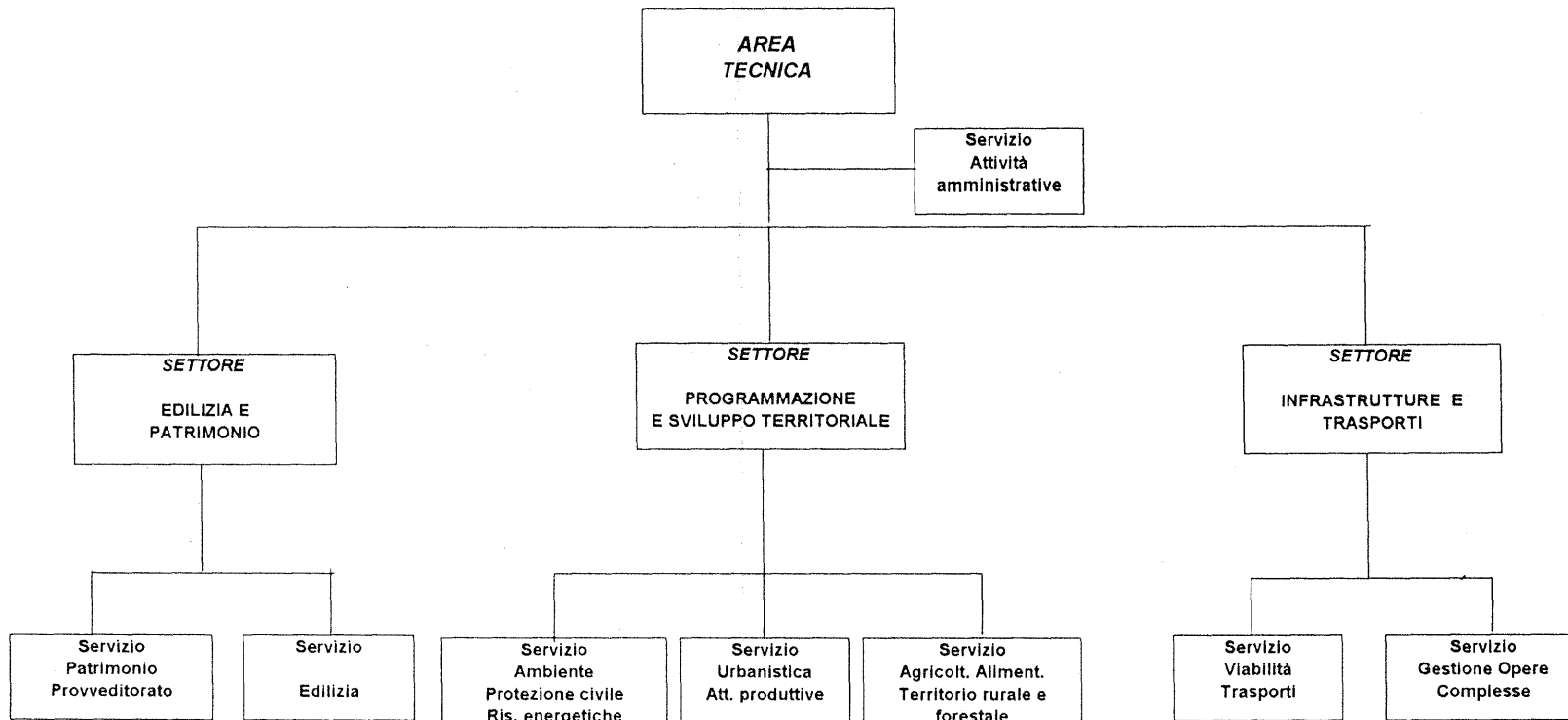
N.B. Per il pagamento presenze in servizio si dovrà tenere conto del seguente prospetto:

- Fino a 30 gg. di assenza = 30%
- Da 31 a 60 gg. di assenza = 25%
- Da 61 a 90 gg. di assenza = 20%
- Da 91 a 120 gg. di assenza = 15%
- Da 121 a 150 gg. di assenza = 10%
- Da 151 a 180 gg. di assenza = 0%

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, a signature on the right, and several signatures at the bottom.]

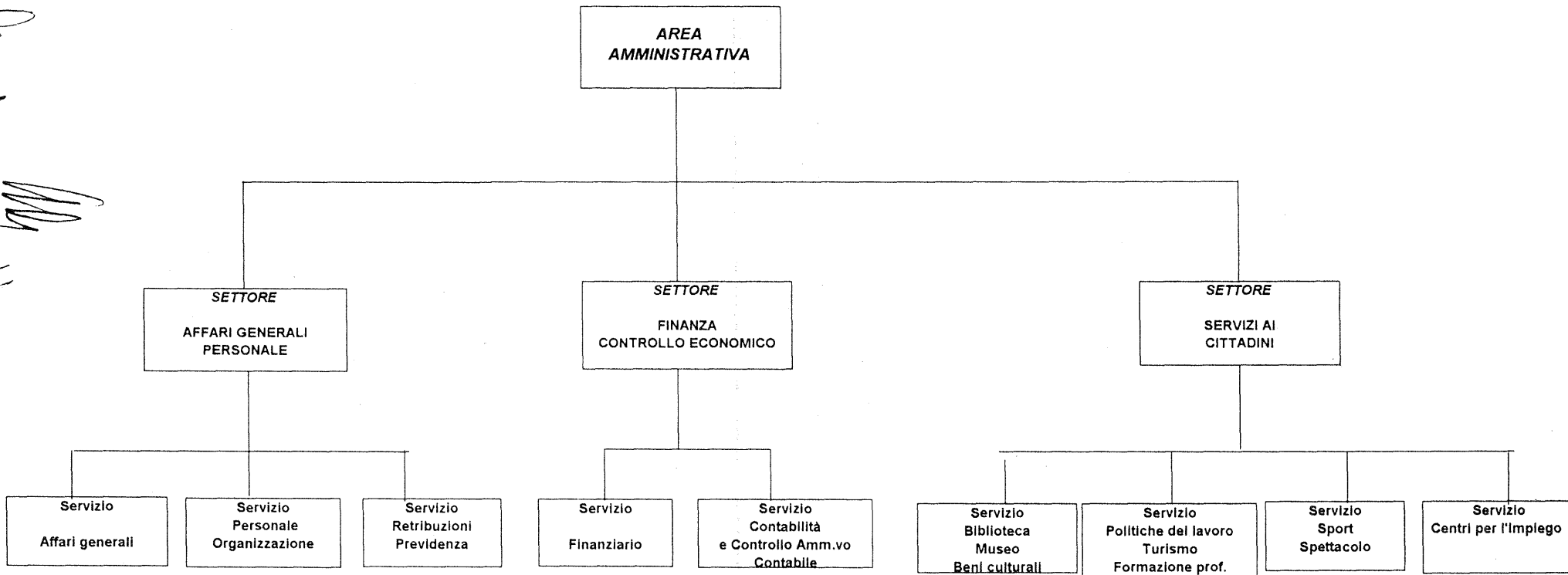
Provincia di Benevento (approvato con deliberazione di G.P. n. 525 del 18.12.2001)

Schema organizzativo



Provincia di Benevento (approvato con deliberazione di G.P. n. 525 del 18.12.2001)

Schema organizzativo

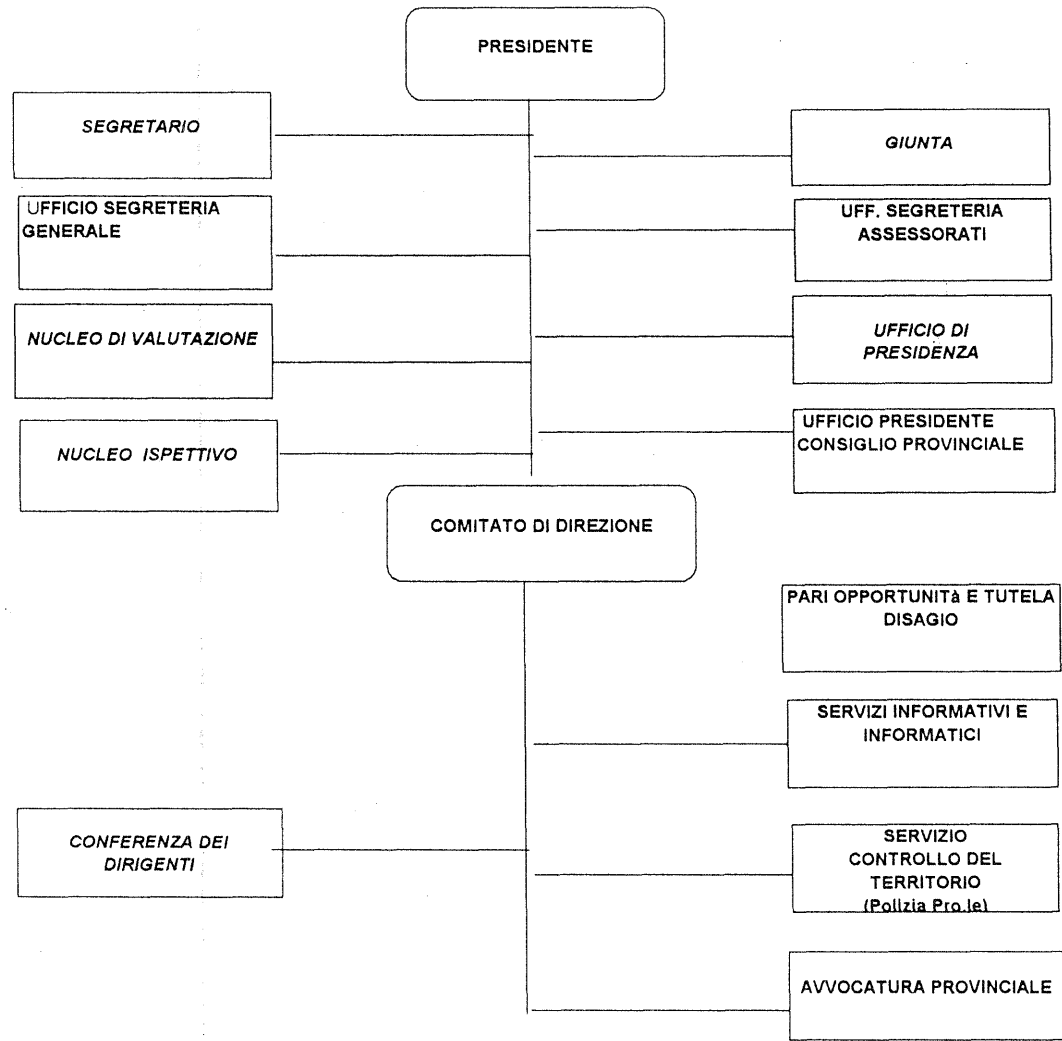


[Handwritten signatures and notes on the left margin]

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

Provincia di Benevento (approvato con deliberazione di G.P. n. 525 del 18.12.2001)

Schema organizzativo Uffici di Staff



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



PROVINCIA di BENEVENTO

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE INCARICATO DI P.O. (Art. 10 CCNL 1998/2001)

COGNOME _____ NOME _____

CATEGORIA _____ (ex Q.F. _____)

PROFILO PROFESSIONALE _____

A) PRESENZA IN SERVIZIO. (MAX 20%) _____ %

B) GRADO DI RESPONSABILITÀ (MAX 20%) _____ %
Da valutare in relazione al numero delle unità operative dirette (5 % per ogni unità operativa diretta, fino ad un max di 20 punti %).

C) OBIETTIVI DEL PEG (MAX 40%) _____ %
Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG.

D) FLESSIBILITÀ OPERATIVA (MAX 20%) _____ %
Da valutare in relazione alle prestazioni eccedenti le 36 ore settimanali (5% per 60 ore annuali, 10% per 120 ore annuali, 15% per 180 ore annuali, 20% per 240 ore annuali)

TOTALE (MAX 100%) _____ %

Benevento, li _____

IL DIRIGENTE

N.B. Per il pagamento presenze in servizio si dovrà tenere conto del seguente prospetto:

- Fino a 30 gg. di assenza = 20%
- Da 31 a 60 gg. di assenza = 15%
- Da 61 a 90 gg. di assenza = 10%
- Da 91 a 120 gg. di assenza = 5%
- Da 121 gg. di assenza in poi = 0%

"Allegato B"

SETTORE AA.GG. E PERSONALE
Prot. Int. n. 6570
N. 24614.2002

PROT _____ DEL _____

Verbale N°62 del 19.06.2002. Collegio dei Revisori.

Il Collegio esamina ai sensi dell'art.17 comma 2 della Legge 448 del 28.12.2001 comma2, la contrattazione decentrata trasmessa dal Settore AA.GG. e Personale e sottoscritta dalla Parte Pubblica e dalle OO.SS. accertandone la compatibilità della spesa con le risorse di bilancio.

In particolare è stata accertata la congruità delle risorse rispetto all'utilizzo delle stesse.

**IL COLLEGIO
DEI REVISORI DEI CONTI**

Massaro Carmine
Carmine Massaro
Bettini Aurelio
Aurelio Bettini
Cavuto Pelegrino
Pelegrino Cavuto

*Settore personale
O.O. Anst*

