

del personale entro il tempo di pp.F. suddividendo
la funzione stessa in due fasi che vengono colte
dalla nota strategica. ~~Non sono~~

Quindi tutto lo prima qualunque di pensiero la
parte si mescoleranno per la definitiva approvazione
della proposta.

Il dott. Inghese chiede quali provvedimenti
verranno adottati visto che i decreti di p.o. sono
in scadenza il 31.12.2007.

Il Seg. gen. ribadisce che diventa urgente approvare
i decreti in modo che non siano ulteriori difficoltà.

Il dott. Mantufuso rilegna nel fondo 2007,
ad indicare le risorse che occorrono per i servizi
seguenti:

- € 10.000 Vapori Urbani
- € 22.000 Ca. ONPI
- € 21.000 Campi sportivi e altri servizi scolastici
- € 20.000 Corsi corsi
- € 15.000 Opere manutenzione e acquisto

Il dott. Mantufuso precisa che la necessità
evolverebbe con un certo tempo che si era concluso
la contabilità.

Il gen. Ferrello commenta che ha difficoltà come
anche per il servizio idrico.

Il dott. Ponzio commenta la parte strategica del
movimento per lo del loro bilancio. ~~dei~~ ~~frutti~~
degli opere della manutenzione. Si manifesta
che non ne sono prodotte una quantificabile
prezzo, perché in fase di approvazione non si
può essere approvati.

Il Seg. della Poesi commenta il fatto che ogni

almeno ~~risolto~~ e si rinvia ed unifica
il fondo ed i lavoratori devono rivedere
forze con forza, questo gli è dovuto.

Seguola il primo momento della
cloro operata, della ^{partenza} difficoltà economica
del movimento ^{partenza} e necessariamente verso le
forze per salvaguardare i valori.

Credo che ~~da~~ la storia del fondo segue
difficoltà e ripulito con ostilità.

Contesto le modalità utilizzate per la mobilità
interna. Il sig. per le rif. che è stato tutto
verbalizzato e che non c'è necessità di fornire
previdenze. Forse molto, che questo lontano
dubbi, la parte pubblica nelle nostre persone e
nel Diritto possono fornire tutti i chiarimenti
possibili, prima di portare problemi
sul tavolo.

Della Rocca contestò la mancanza come eguagliare
Il sig. per le rif. che non è nemmeno
mobile economico, ma aveva di risolvere
le problematiche con più chiarezza.

Il sig. Stefano Antonio Lombardi ha mancato
accordo della riforma. Segue che
comunque nessun operato ha potuto usufruire
della mobilità, avrebbe gradito che comunque
l'assunzione dopo rispetto al riveduto
seppur non era possibile accedere alla
mobilità.

Primo punto che è necessario conoscere
se le nuove procedure servono per chi
provvedere e comunque bisogna prima

proprio lo straordinario agli operai.

Ardele quindi che il fondo venga integrato dalle somme necessarie per attuare lo straordinario non già effettuato.

Terzo ribatte che lo straordinario deve essere pagato entro il mese successivo, presso che il lavoro straordinario è effettuato in casi eccezionali.

Il D. Suro ~~lavora~~ presso di tutti i loro settori quando non elargiti a persone loro disuso esse compensati e si meraviglia che il sistema non è soddisfacente.

Ardele ha elaborato il sistema dovrebbe provvedere a coprire le esigenze dei servizi e riuscire a far fare una corretta gestione. Ardele, dichiara che se la reale funzione del sindacato sta dimostrando quando si esaurisce se esse di compensi effettivi già ~~effettuati~~ ^{effettuati}. È necessario coprire in questi fondi e con quelli esistenti i contributi con i quali si intendono pagare. Proponiamo che se tale situazione si ripeterà meglio fare il proprio programma.

Lo stesso vale per Ardele al fine di far sì che le somme i Sindacati e soddisfarlo le richieste dei lavoratori, facendo un'analisi sui salari che le esigenze del lavoratori, ma modo di evitare il guastamento del lavoro per il prossimo anno. Lo stesso Ardele alle esigenze maggiori emergono nelle esigenze dei lavoratori.

Di Napoli G. con, credo una miglior attuazione.

graw nell'ambito della ricerca scientifica, tenendo in considerazione le necessità - anche di ulteriori risorse umane e quei servizi che non costano a fornire lavoro straordinario. È necessario pagare volentieri anche le prestazioni effettive.

D'altro canto presso chi si applica degli istituti educativi, in relazione alle attività programmate (progettate) e le prestazioni straordinarie. È necessario distinguere le due fasi per una corretta gestione anche del DSG.

Il DSG. riconosce in questo fase un oggetto di progettualità, che non sono direttamente alle dipendenze, perché è il servizio che ne riceve la prestazione. Se la dipendenza anche se, conosciuta l'esperienza maturata nelle conoscenze di questo tipo, le necessità sono ancora che occorrono. Questo è dovuto al proprio interessamento per la prestazione della prestazione, e a presentarsi attraverso nell'ambito della ricerca per il lavoro straordinario.

Prospetta la situazione futura, ed evolvere che il fondo 2008, non potrà essere incrementato così come è meglio fare ad adesso, perché le condizioni che lo hanno consentito non ci torneranno nel prossimo futuro.

Il DSG. stesso presso chi bisogna fare un salto di qualità nelle persone.

Primo passo che una valutazione in cui non è possibile compensare tutti, se deve dare priorità

per esempio nel rispetto dell'assetto delle estere
fondi sindacali, ecc.

Il Bilancio per il 2007 che l'Ente ne si ottiene
per le motivazioni di responsabilità già
sussanziate con € 10.000,00, complessivi -
Sarebbe opportuno che si verificasse ad
inizio anno la riduzione nell'apporto
degli contributi contributivi - Soltanto la
costanza della commissione per l'individuazione
della parte dei fondi - Profilo al posto
della del Servizio Sociale è necessario per
una scelta politica - È opportuno quindi
prevedere un calendario per affrontare tutte
le problematiche - Se dall'ente Medole
prende che per il prossimo anno non autorizza
né lavoro straordinario né nuovi fondi,
limitando le frequenze dei servizi
Le spese totali che si sono realizzate
di fatto - mentre per il periodo della
di lavoro tenuto anche conto che le
prestazioni sono aumentate con i fondi regio-
nali.

Le parti si concordano in accordo per il 2
di gennaio 2008 per la conclusione dei
lavori ad oggi sospesi, dopo averne proposto il suo titolo
Le parti concordano che le somme indicate da ^{parte di} ~~la~~ ^{Assesim}
proprie proposte. _{esime}

Del che è verbale, letto, sottoscritto e confermato.
Le parti, in accordo, concordano di addebi-
tarsi con le somme indicate al pagamento del
loro obbligo di pagamento effettuato al 31.12.2007.
Del che è verbale, letto, sottoscritto e confermato.

Proposta di criteri generali per le PO

ALCANTARA TI el OLIVERA DUE
28.12.2007

Definizione dei criteri generali per la disciplina del conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica (CCNL stipulato il 31.3.1999 ART. 16 - Concertazione)

Definizione di Posizione Organizzativa di Unità Complessa (Art. 8 c. lett. a) CCNL 31.3.1999)

funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa

La istituzione delle posizioni organizzative è disposta con apposito atto della Giunta Comunale .

Le posizioni organizzative sono formalmente assegnate dai dirigenti per un periodo corrispondente al proprio incarico, tenuto conto:

- della competenza professionale richiesta;
- della capacità organizzativa e relazionale posseduta;
- del curriculum professionale;
- degli incarichi specificamente svolti;
- delle esperienze precedentemente acquisite nell'Ente.

Graduazioni

- 1° FASCIA da 51 a 60 punti € 12.909,00;
- 2° FASCIA da 41 a 50 punti € 11.362,00;
- 3° FASCIA da 30 a 40 punti € 9.802,00;

Parametri

1) PROFESSIONALITA' max 10 punti

a)	Competenza giuridica richiesta	Da 1 a 3
b)	Competenza tecnica richiesta	Da 1 a 3
c)	Competenza gestionale richiesta	Da 1 a 4

2) COMPLESSITA' DIREZIONALE max 20 punti

a)	Complessità Tecnico-operativa dell'attività Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vicoli di contesto in cui si svolge l'attività	Da 1 a 5
b)	Relazioni interne Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	Da 1 a 5
c)	Relazioni esterne Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	Da 1 a 5
d)	Fabbisogno di innovazione Da valutare in rapporto al fabbisogno di innovazione nei processi, nei servizi, nelle attività e nel quadro delle relazioni richiesto alla posizione	Da 1 a 5

3) RESPONSABILITA' max 20 punti

2

Proposta di criteri generali per le PO

a)	Responsabilità giuridico formale Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità civile, contabile, amministrativa e penale connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.	Da 1 a 5
b)	Responsabilità organizzativa Da valutare in base sia alla categoria professionale, sia al numero totale del personale assegnato, sia alla articolazione e complessità della struttura organizzativa da coordinare	Da 1 a 5
c)	Responsabilità economica Da valutare sia in relazione all'entità economica delle risorse assegnate, in termini di entrate/spese correnti e in conto capitale, che in relazione al grado di discrezionalità e responsabilità assunta in ordine alla loro gestione	Da 1 a 5
d)	Responsabilità procedimentale Da valutare in rapporto alla complessità, alla rilevanza ed alla quantità dei procedimenti di cui assume la diretta responsabilità	Da 1 a 5

4) STRATEGICITA' max 10 punti

a)	Da valutare in corrispondenza alla collocazione della posizione e degli obiettivi curati nell'ambito dei programmi a medio termine dell'Amministrazione Comunale	Da 1 a 10
----	--	-----------

La valutazione delle singole posizioni è compiuta con atto motivato a firma congiunta del Dirigente e del Segretario Generale.

La retribuzione di risultato spettante all'incaricato di Posizione organizzativa viene liquidata sulla base dei parametri di valutazione predefiniti.

Inferiore a punti 12 – Nessuna retribuzione

Punti 12 = 10 %

Per ogni punto superiore al 12 + 0,7333 fino ad un massimo del 25%

1) Capacità organizzativa punti 12

a)	Condizione della struttura e individuazione delle priorità operative Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre la struttura assegnata, espressa mediante la qualità del rapporto con i collaboratori. Sarà altresì valutata la capacità dimostrata nel contributo dato all'elaborazione di progetti, programmi, piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie contenute nei documenti di	Insufficiente 0 Sufficiente 2 Buona 4 Ottima 6
----	---	---

Proposta di criteri generali per le PO

	programmazione generale approvati.	
b)	Gestione delle relazioni interne ed esterne Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze sia relativamente alle esigenze degli utenti che per quelle dei servizi interni, anche in riferimento ai dati necessari per il controllo di gestione. In tale ambito sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro ed eventualmente assumere il coordinamento, nonché i risultati e i comportamenti tenuti	Insufficiente 0 Sufficiente 2 Buona 4 Ottima 6

2) Capacità gestionale Punti 20

a)	Attuazione degli obiettivi assegnati Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG o in altri strumenti programmatici	
	a) Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 60%	Punti 12
	b) Grado di raggiungimento degli obiettivi dal 61 all'80 %	Punti 14
	c) Grado di raggiungimento degli obiettivi dall'81 al 90 %	Punti 16
	d) Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 90 %	Punti 20

Proposta di criteri generali per le PO

Definizione di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità (Art. 8 c. lett. b) e c) CCNL 31.3.1999 Art. 10 CCNL 22/01/2004)

Funzione che si caratterizza per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali

- a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

Requisiti professionali specifici

Esperienza lavorativa di almeno 5 anni presso il Comune di Cava de' Tirreni oppure

Esperienza lavorativa di almeno 3 anni con esercizio delle funzioni di Posizione organizzativa.

L'istituzione dell' posizioni di alta professionalità è disposta con apposito atto della Giunta Comunale sulla base delle dotazioni dell'apposito fondo e non può superare il 20% del numero delle posizioni organizzative.

Gli incarichi sono formalmente assegnati dai dirigenti per un periodo corrispondente al proprio incarico, tenuto conto in ordine di priorità:

- a) dello svolgimento di funzioni di rappresentanza dell'Ente in corrispondenza dell'effettivo esercizio delle professioni collegate all'iscrizione in Albi o Ordini professionali.
- b) della piena assunzione di responsabilità per specifici e complessi procedimenti in corrispondenza dell'effettivo esercizio delle professioni collegate all'iscrizione in Albi o Ordini professionali;
- c) dell'assunzione di particolari responsabilità di risultato nel compimento di studi, analisi e valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante e prioritario interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente in connessione di specifici progetti approvati dalla Giunta Comunale;

Graduazioni

1° FASCIA (incarico di tipo a) € 16.000,00;

2° FASCIA (incarico di tipo b) € 14.000,00;

3° FASCIA (incarico di tipo c) € 12.000,00;

La retribuzione di risultato spettante all'incaricato di Posizione organizzativa viene liquidata sulla base dei parametri di valutazione predefiniti.

Inferiore a punti 4 – Nessuna retribuzione

Punti 5 = 10 %

Proposta di criteri generali per le PO

Per ogni punto superiore al 5 + 2,85 fino ad un massimo del 30%

a)	Risultati raggiunti nella conduzione dei procedimenti Da valutare in relazione ai risultati dimostrati con la rendicontazione dei procedimenti condotti sia in termini di corretta esecuzione che di rispetto dei termini assegnati	Insufficiente 0 Sufficiente 2 Buona 4 Ottima 6
b)	Accrescimento professionale Da valutare in relazione sia alla rilevanza degli affari trattati e dei procedimenti curati che alla formazione e aggiornamento professionale conseguito nel periodo di riferimento	Insufficiente 0 Sufficiente 2 Buono 4 Ottimo 6