



Camera di Commercio
Asti

CONTRATTO DECENTRATO

A seguito della deliberazione della Giunta Camerale assunta in data 17.12.2018, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono il contratto collettivo integrativo – anno 2018 - del personale non dirigente della Camera di Commercio di Asti nell'allegato testo concordato nella riunione dell'11 dicembre 2018.

Asti, 27.12.2018

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Luca Bui

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

O.S. CGIL - FP *Guido*

CISL FP. *S. Bullone*

RSU CISL *Faenza Autovelle*

RSU CGIL. *Bent*

RSU CISL *Alvaro Zahra*

**CAMERA DI COMMERCIO DI ASTI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

IPOTESI DI ACCORDO

Oggi, 11 dicembre 2018, alle ore 15,00 presso la sede della Camera di Commercio di Asti si sono incontrati i signori:

Delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott.ssa Roberta Panzeri, Segretario Generale - Presidente

Delegazione trattante di parte sindacale:

RSU

OO.SS.
CGIL FP
CISL FPS

per la sottoscrizione del testo di ipotesi di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2018, che qui di seguito si riporta.

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI
COMMERCIO I.A.A. DI ASTI**

ANNO 2018

PREMESSA

Si rende necessario, con la presente intesa, definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal CCNL 21.5.2018 e di immediata applicazione, nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Le risorse suddette sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro 145.581,65 (al netto delle risorse per il finanziamento di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative) così dettagliati:

Descrizione	Importo
Risorse decentrate CCI 2018	145.581,65
Risorse già destinate a impieghi fissi	85.709,38
Risorse disponibili CCI 2018	59.872,27
Di cui variabili	19071,96
Di cui stabili	40.800,31

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

- a) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano



stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;

- b) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
- c) delle indicazioni contenute nella circolare MEF/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex ccnl da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra).

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Su proposta della delegazione trattante di parte pubblica, formulata tenendo conto delle direttive dell'organo di indirizzo politico e condivisa dalla rappresentanza sindacale, al presente contratto integrativo è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

- a) realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-2021, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- b) cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali della camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone. Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

In considerazione di quanto sopra, tra le parti si conviene, altresì, di avviare entro breve termine le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione Camera di Commercio di Asti, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Le parti, considerata la straordinarietà dell'anno 2018 caratterizzato dal procedimento di accorpamento con la Camera di Commercio di Alessandria, danno atto che il presente C.C.I. si applica specificamente ai suddetti dipendenti della Camera di Commercio di Asti; infatti, le risorse relative al trattamento accessorio del personale, così come quantificate dalla Camera di Commercio, saranno erogate al personale della stessa, secondo le regole stabilite nel relativo contratto integrativo.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2018-31/12/2018 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Le disposizioni contrattuali del presente contratto rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7 del CCNL 2016-2018 o in sede di organismo paritetico di cui all'articolo 6 dello stesso CCNL.
5. Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo si rinvia al CCNL vigente.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Art. 3

Materie oggetto della contrattazione collettiva integrativa

1. In base all'art. 7 comma 4 lettera a) del CCNL del 21/05/2018, spetta al contratto collettivo integrativo definire i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili, quantificate nel rispetto delle previsioni dell'art. 67 dello stesso C.C.N.L., alle varie finalità indicate nell'art. 68 del medesimo C.C.N.L.
2. Le materie della contrattazione integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, sono così individuate:
 - a. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - b. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - c. Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - d. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
 - e. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - f. Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - g. Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
 - h. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - i. Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000;
 - j. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k. Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.

Art. 4
Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti.
 - a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;
 - c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL.
3. Le parti si danno reciproco atto dei seguenti importi, indicati in via non definitiva sulla base dei dati stimati nel 2018, con finalità ricognitoria e preliminare, rispetto agli impieghi riferiti ad istituti già contrattati del fondo 2018:
 - a) progressione economica di categoria: Euro 68.068,22
 - b) indennità di comparto: Euro 17.193,56
 - c) Led: Euro 447,60
 - d) specifiche responsabilità: Euro 11.500,00
 - e) altre indennità: Euro: 2.318,76
 - f) fondo per la corresponsione indennità di posizione e di risultato P.O./A.P.: 52.908,81
4. Si dà altresì atto che la somma finalizzata nell'anno 2018 a sostenere gli oneri per successive progressioni orizzontali è corrispondente all'importo necessario a finanziare la progressione economica di una quota non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto.
5. Le risorse che residuano saranno destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance.
6. Le parti convengono di incontrarsi, successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, ai fini della verifica, nel rispetto delle prerogative di ciascuno, della rispondenza del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, e in particolare delle sue applicazioni ai fini della ripartizione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, alle norme legali e contrattuali in materia, anche alla luce delle indicazioni pervenute da parte di Unioncamere Nazionale

Art. 5
Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. In attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri definiti per l'anno 2017.
2. Per l'anno 2018, in particolare, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati in corso d'anno. La suddetta valutazione, pertanto, farà riferimento a tali obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/settore di appartenenza.



3. Gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
4. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.
5. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
 - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
 - rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
 - costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Art. 6
Progressione economica all'interno della categoria

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - a) assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
 - b) accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
 - c) ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
 1. competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificati nell'ambito della valutazione annuale;
 2. prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua;
 3. esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excursus professionale del dipendente, rilevate attraverso le apposite schede allegate al presente accordo (all. a);

3. La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, e non devono inoltre essere in corso procedimenti disciplinari né devono essere state irrogate sanzioni disciplinari nell'ultimo triennio.
5. Le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/10/2018 riguarderanno una percentuale limitata di personale non superiore al 50% degli aventi diritto per ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità inferiore.
6. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda (all.b). Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
7. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, avrà precedenza il dipendente che vanta maggiore anzianità di servizio (nell'ordine: nella posizione, nella categoria, nella carriera presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il candidato più anziano d'età.
8. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà determinato dalla somma di 2 fattori: performance individuale nel triennio precedente l'anno di assegnazione della progressione (2015 - 2017) con peso pari a 75/100 e valutazione delle esperienze maturate con peso pari a 25/100.
9. Il punteggio relativo alla performance individuale sarà determinato dalla media aritmetica delle performance individuali desunte dalle valutazioni espresse per il triennio 2015 - 2017 in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, rapportate in centesimi. Per le PO/AP il pieno raggiungimento degli obiettivi verrà considerato al pari della performance individuale massima.
10. Il Segretario Generale assegnerà un ulteriore punteggio, con un massimo di 100 punti, valutando, mediante l'utilizzo di apposite schede (all. a), l'impegno, le capacità e i comportamenti organizzativi in relazione alla categoria di appartenenza, con riferimento al periodo ottobre 2017 - settembre 2018, attribuendo a ciascun parametro un punteggio, intero, privo di decimali. Per il personale di categoria B e C la valutazione verrà effettuata sentito il Responsabile di U.O. del valutato.

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art. 7

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo contratto collettivo integrativo a valenza triennale, per il 2018 si conferma la disciplina contenuta nel CCDI della CCIAA di Asti del 15.3.2012, art. 5, per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati ed in particolare:

- **indennità trasporto valori** (art. 70 bis lett. b) e c) CCNL 21.5.2018)
- **indennità maneggio valori** (art. 70 bis lett. c) CCNL 21.5.2018)
- **indennità per dipendenti che svolgono attività ispettiva metrica** (art. 70 bis lett. b) CCNL 21.5.2018)

Art. 8

Criteri generali per l'attribuzione dell' indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

1. In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo contratto collettivo integrativo a valenza triennale, per il 2018 si conferma la disciplina in essere per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

Art. 9

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

1. Le parti danno atto che, come consentito dal comma 3 dell'art. 13 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/05/2018, gli incarichi di posizione organizzativa attualmente in essere si considerano automaticamente prorogati e ai relativi titolari confermate le retribuzioni di posizione e risultato ivi previste.
2. Le parti concordano nello stabilire che i criteri di cui al presente articolo saranno oggetto del prossimo contratto integrativo, valido dal 2019, tenuto anche conto dell'imminente costituzione del nuovo Ente derivante dall'accorpamento con la Camera di Commercio di Alessandria, con conseguente riorganizzazione della struttura.

**TITOLO IV
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

Art. 10

Norma finale e transitoria

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al CCDI siglato il 15/3/2012, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

La sessione negoziale per la formazione di tale accordo prenderà avvio entro il prossimo marzo 2019.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti, nel ribadire l'interesse e la volontà di dare corso all'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, quale componente del sistema di valorizzazione delle professionalità dell'Ente, e tenuto conto da un lato del carattere transitorio del presente accordo e dall'altro della prossima confluenza della Camera di Commercio di Asti nell'ente unico di cui al D.M. 16 febbraio 2018, stabiliscono (in tal senso impegnando, nel rispettivo ruolo, le parti della prossima contrattazione integrativa dell'ente unico) che nell'anno 2019 si darà corso a progressioni economiche secondo i criteri di selettività di cui al CCNL vigente con riguardo al personale della sede di Asti e che la quota di risorse stabili a ciò destinata, che confluirà nel Fondo unico di Ente, di provenienza della Camera di Commercio di Asti, dovrà intendersi vincolata nell'utilizzo a tale scopo.

fute

RSU. C.G.I.L. *[Signature]*
RSU CISL *[Signature]*

CISL FP *[Signature]*

CGIL-FP *[Signature]*
[Signature]

Allegato a)

Dipendente:	Categoria di appartenenza: D
Periodo di valutazione: Settembre 2017 - Ottobre 2018	Posizione economica di appartenenza:

ESPERIENZA MATURATA	Punteggio	MAX PUNTI 100
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza; adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi e accrescimento professionale anche conseguente a corsi di formazione.		max punti 20 su 100
Conoscenza delle norme connesse all'area di appartenenza		max punti 10 su 100
Conoscenza delle procedure e/o pratiche operative dell'area di appartenenza		max punti 10 su 100
Capacità organizzativa (di programmare, di organizzare i processi e le attività)		max punti 15 su 100
Autonomia (avere iniziativa, essere propositivi, dimostrare indipendenza di giudizio)		max punti 15 su 100
Capacità decisionale e di comunicazione (farsi carico delle decisioni, gestirne gli esiti, esporne con chiarezza i concetti agli interessati)		max punti 10 su 100
Capacità di condurre le risorse umane (gestire un gruppo, creare uno spirito di squadra, ottimizzare le risorse per raggiungere un obiettivo)		max punti 10 su 100
Anzianità di servizio presso Enti Camerali all'1.10.2018 (1 punto ogni 2 anni fino a un massimo di 10 punti)		max punti 10 su 100
Totale		/100

A large, stylized signature in blue ink is written across the bottom right of the page. Below it, there are several initials and marks, including 'PS', 'B', and a checkmark-like symbol.

Dipendente:	Categoria di appartenenza: C
Periodo di valutazione: Settembre 2017 - Ottobre 2018	Posizione economica di appartenenza:

ESPERIENZA MATURATA	Punteggio	MAX PUNTI 100
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza; adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi e accrescimento professionale anche conseguente a corsi di formazione		max punti 25 su 100
Conoscenza delle norme connesse all'area di appartenenza		max punti 10 su 100
Conoscenza delle procedure e/o pratiche operative dell'area di appartenenza		max punti 10 su 100
Accrescimento professionale dimostrato con polivalenza funzionale nell'ambito della propria area, sostituzione o affiancamento temporaneo di altro profilo professionale, addestramento di collaboratori		max punti 25 su 100
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative		max punti 20 su 100
Anzianità di servizio presso Enti Camerali all'1.10.2018 (1 punto ogni 2 anni fino a un massimo di 10 punti)		max punti 10 su 100
Totale		/100

10

g
 PL
 PS

Dipendente:	Categoria di appartenenza: 8
Periodo di valutazione: Settembre 2017 - Ottobre 2018	Posizione economica di appartenenza:

ESPERIENZA MATURATA	Punteggio	MAX PUNTI 100
Conoscenza dei mezzi tecnici inerenti le proprie mansioni e delle norme dell'area di appartenenza; abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza e conoscenza delle procedure e/o pratiche operative dell'area di appartenenza		max punti 40 su 100
Adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi e accrescimento professionale anche conseguente a corsi di formazione		max punti 25 su 100
Accrescimento professionale dimostrato con polivalenza funzionale nell'ambito della propria area, sostituzione o affiancamento temporaneo di altro profilo professionale		max punti 25 su 100
Anzianità di servizio presso Enti Camerali all'1.10.2018 (1 punto ogni 2 anni fino a un massimo di 10 punti)		max punti 10 su 100
Totale		/100

A collection of handwritten marks in blue ink, including a signature, a large diagonal stroke, and several initials or abbreviations such as 'PS', 'PI', and 'R'.

SCHEDA DIPENDENTE - SELEZIONE PROGRESSIONI 2018

Dipendente:		Categorìa di appartenenza:				Posizione economica di appartenenza:		ESPERIENZA	
Scheda progressione 2018		PERFORMANCE INDIVIDUALE				PERFORMANCE INDIVIDUALE		Scheda esperienza periodo ottobre 2017 - settembre 2018	
Obiettivi individuali di scheda	Comportamenti organizzativi da scheda	Obiettivi individuali in carriera (risultato 100/100)	Comportamenti organizzativi in carriera (risultato 100/100)	TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE in centesimi	Media triennio				
Performance individuale anno 2015		0	0,00	0,00	0,00				
Performance individuale anno 2016		0	0,00	0,00	0,00				
Performance individuale anno 2017		0	0,00	0,00	0,00				
						PESO PERFORMANCE INDIVIDUALE 75/100	0,75	PESO SCHEDA ESPERIENZA 25/100	0,25
							0,00		0
TOTALE PUNTEGGIO									0,00
Per presa visione e ricevuta copia						Asti, _____ dicembre 2018			
						(firma)			





