



COMUNE DI FORNO CANAVESE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Vittorio Veneto n° 1

Codice fiscale: 85501190012 – Partita IVA 028558930015

C.A.P. 10084

Tel. 0124-77844

Fax 0124-78166

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FORNO CANAVESE ACCORDO ANNO 2022

Siglato dalle parti il
Relazione economico-finanziaria del 30/11/2022
Parere revisore del 07/12/2022
Autorizzazione alla stipula con delibera di G.C. n. 124 del 12/12/2022

FIRMATO IL**23 GEN 2023**..

Forno Canavese, li**23 GEN 2023**.....

Il Presidente della delegazione trattante
Dr.ssa Antimina MANCINO

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria del CCNL

CGIL : Gianluca OSSOLA

UIL : Paolo OSELLA

C.S.A. : Pasquale LOPOMO

VEDASI ALLEGATO A)

I rappresentanti RR.SS.UU.:

Riccardo TESSARINI





CSA
REGIONI AUTONOMIE LOCALI
DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE PROVINCIA TORINO
V. PALAZZO DI CITTA' 20 – 10122 TORINO www.filpm.it / info@pec.filpm.it
Fax 0114364260 Tel. 01101123380 Cell. 3332112710 filpmtorino@libero.it

ALLEGATO A)

Torino, 11 gennaio 2023

Come da accordi intercorsi telefonicamente, nell'impossibilità del sottoscritto nel recarsi presso il comune di Forno Canavese per firmare personalmente dichiaro di condividere il contenuto del verbale del 23/11/2022 e di autorizzarne la sottoscrizione ai fini degli adempimenti previsti dalla norma.

Per la segreteria provinciale

LOPOMO Pasquale

Comune di FORNO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FORNO CANAVESE

ACCORDO ANNO 202~~1~~

L'anno 2022, il giorno 23 del mese di novembre, nel Palazzo Comunale di Forno Canavese, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 21/05/2018 è così composta:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Il Presidente: Dr.ssa Antimina MANCINO

PRESENTE



Sindaco Uditore: Alessandro Giacomo GAUDIO

PRESENTE

Delegazione di parte sindacale:

CISL FP:

ASSENTE

FP CGIL: GIANLUCA OSSOLA

PRESENTE

UIL F.P.L.: PAOLO OSELLA

PRESENTE

C.S.A.: PASQUALE LOPOMO

PRESENTE

(VEDASI ALLEGATO A)

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Il rappresentante R.S.U: Riccardo TESSARINI

PRESENTE



Ipotesi concordata di Contratto Collettivo Integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata (Proroga disposizioni normative CCDI 2020)

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Art. 5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 6 – Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate all’organizzazione e alla performance

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 8 - Progressioni economiche (Art. 16, CCNL 21.5.2018)

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018)

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 11 – Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)

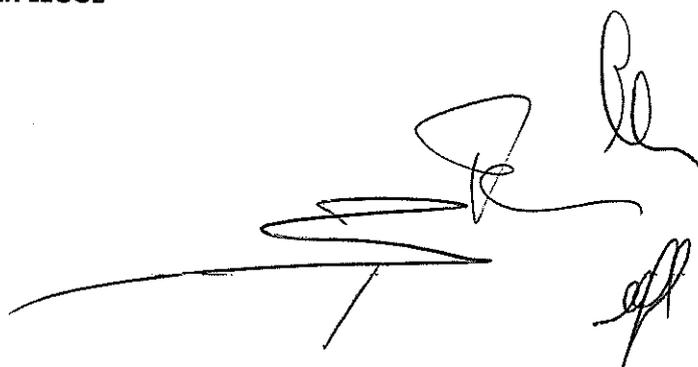
Art. 12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 14 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures: one large, sweeping signature on the left; a smaller, more compact signature in the middle; and a signature on the right that includes the letters 'R' and 'L' in a stylized font. Below the middle signature, there are some initials that appear to be 'SP'.

Visto:

- Il Contratto Integrativo Decentrato Integrativo per l'anno 2021 sottoscritto in data 14/01/2022;
- La determinazione di costituzione definitiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022;

Tra le suddette parti si conviene e si sottoscrive quanto segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art.2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Forno Canavese con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinato.

Art.3 – Durata (Proroga disposizioni normative CCDI 2020)

1. In data 31.12.2021 è scaduto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa – relativo all'anno 2020 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 24.12.2021 e sottoscritto in via definitiva dalla delegazione trattante in data 14.01.2022.
2. Le parti, tenuto conto che ad oggi non sono intervenute modifiche contrattali, approvano la proroga delle disposizioni normative contenute nel CCDI 2020 per tutto l'anno 2022.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.



TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art.4 - Lavoro Straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si precisa che il fondo non comprende importi da destinare a tale istituto.

Art.5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

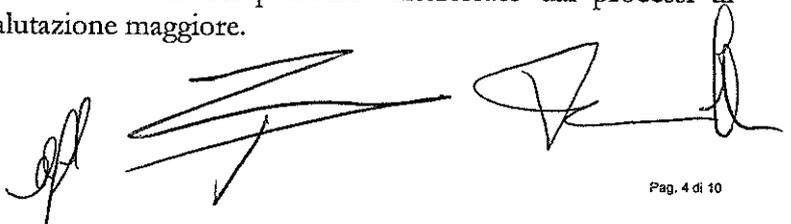
1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13°, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art.6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
4. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.
5. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto;

Art.7 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
2. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
3. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. La maggiorazione potrà essere attribuita a n. 2 unità del personale interessato dai processi di valutazione, quella che ha conseguito la valutazione maggiore.



5. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art.8 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria. Le parti, nell'ambito del contratto decentrato 2019, hanno concordato che l'attribuzione di P.E.O. sarebbe stata biennale e, pertanto, per l'anno 2020 le risorse assegnate sono le seguenti:

Categoria C n. 1 dipendente C1 a C2	Decorrenza 01 aprile	Destinati € 420,50
Categoria D n. 1 dipendente D1 a D2	Decorrenza 01 maggio	Destinati € 751,97
Totale assegnato alle progressioni		€ 1.172,47

La decorrenza delle progressioni sarà, come da prospetto sopra riportato.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi:

- possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione;
- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.*

4. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A), nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art.9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
3. Si concorda di corrispondere, dal 01.01 al 31.12. 2022, l'importo giornaliero di € 1,40 quale indennità di rischio al personale di categoria B addetto al servizio tecnico manutentivo.

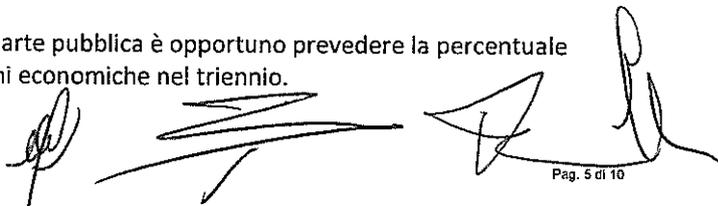
3 cantonieri € 1.092

Art.10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e c.2, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria **C con accesso C.1** l'indennità è riconosciuta nella misura di € 700,00 per lo svolgimento di compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, con autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare

* In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica è opportuno prevedere la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio.



complessità. Tale importo viene assegnat.

RESPONSABILITA' PROCEDIMENTALI:

- a) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
- b) *autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità*

COME DI SEGUITO DETERMINATE:

- Referente demografici € 1.300,00
 - Responsabile procedimento ufficio segreteria € 1.500,00
 - Responsabile procedimento tributi € 1.300,00 + € 1.200,00 per SUAP
 - Responsabile procedimento ufficio finanziario € 1.300,00
 - Responsabile procedimento ufficio tecnico LL.PP. € 1.300,00
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art.11 - Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità.

Il servizio può essere svolto per non più di sei volte al mese (3 cantonieri + due dipendenti uff. tecnico € 2.500,00

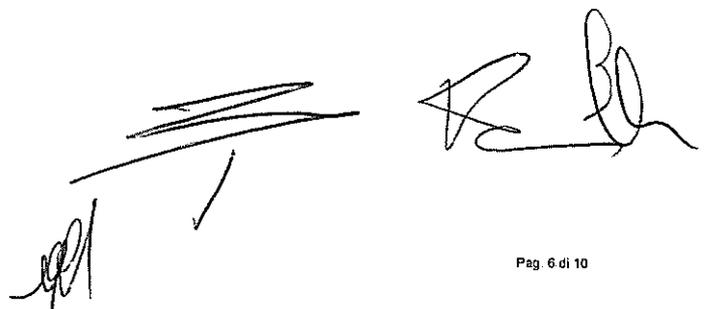
Art.12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema.

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%



Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
-

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

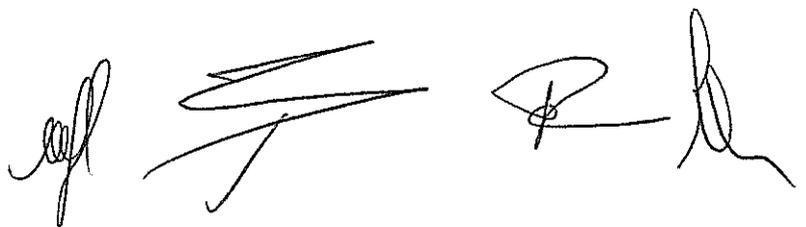
Art. 14 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. polizia municipale ufficio verbali € 1.500,00
3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 ed s.m.i., nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - i compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art.67, c.3, lett. i, e c.5, lett. b), CCNL 2018.
3. Le parti concordano che gli incentivi previsti dalla norma di Legge sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite dai Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Per l'anno 2022 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è stato costituito e verrà utilizzato come da tabelle seguenti:



FONDO 2016 55.594,57 LIMITE STANZIATO PP.OO. 2016 37.812,85

FONDO 2022

DETERMINAZIONE FONDO	
RISORSE STABILI	€ 51.943,18
Incremento art. 67, comma 2, lett. a CCNL 20 maggio 2018 (€ 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31/12/2015)	€ 1.331,20 non concorrono al limite
DIFFERENZIALI P.E.O.	€ 1.089,96 non concorrono al limite
TOTALE RISORSE	€ 54.364,34
RISORSE VARIABILI	
RIA e anzianità cessati 2021 (Grosso – Cesiano)	€ 382,46
Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997 (4.709,92 che vengono decurtate per rispettare il limite)	€ 3.268,93
TOTALE (RISPETTO LIMITE)	€ 55.594,57
ECONOMIE DI RISORSE STABILI ANNO PRECEDENTE	€ 42,16
SUB TOTALE	€ 55.636,73
TOTALE UTILIZZABILE	58.057,89
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	€ 5.000,00



UTILIZZO

RISORSE STABILI € 51.943,18

PROGRESSIONI PRECEDENTI € 19.505,04

INDENNITA' DI COMPARTO € 7.323,96

DIFFERENZA € 25.114,18

Incremento art. 67, comma 2, lett. a
CCNL 20 maggio 2018 (€ 83,20 per
ogni unità di personale in servizio
al 31/12/2015) € 1.331,20

€ 26.445,38 -

DIFFERENZIALI P.E.O. € 1.089,96

NUOVE PROGRESSIONI € 1.172,48

€ 24.182,94

RISORSE VARIABILI: € 382,46

RIA e anzianità cessati (Cesiano 2022 – Grosso – 2021
Barbagiovanni 2022 non considerata altrimenti dovrei
abbassare quota Variabile –sul 2023 da considerare
€ 470,73)

1,2% M.S. A997 € 3.268,93

TOTALE DISPONIBILE € 27.834,33

VOCI AGGIUNTIVE ECON. ANNO PREC. € 42,16

TOTALE DISPONIBILE € 27.876,49

ISTITUTI FINANZIATI CON CONTRATTO DECENTRATO

Reperibilità € 2.500,00

Condizioni di lavoro € 1.092,00

Specifiche responsabilità € 700,00

Responsabilità procedurali € 9.400,00

TOTALE € 13.692,00

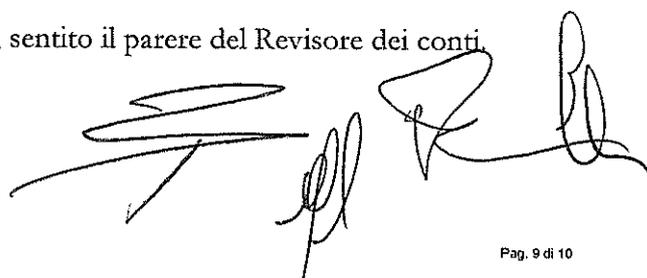
RISORSE DISP. PER PRODUTTIVITA' € 14.184,49

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmata per la parte sindacale dalla R.S.U.;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
- sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.

Segue atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale, sentito il parere del Revisore dei conti

Forno Canavese, lì 23 novembre 2022



- ALLEGATO A)

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

Requisiti d'accesso

Possono accedere alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 01/01/2022;
- dipendenti che abbiano conseguito nel triennio 2019/2020/2021 la valutazione della performance individuale positiva e che abbiano raggiunto tutti gli obiettivi individuali positivi e che abbiano raggiunto tutti gli obiettivi;
- dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto negli ultimi 3 anni

Criteri di valutazione

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto: per poter partecipare è richiesta una valutazione non inferiore a 90

E' necessario, altresì,

- non aver effettuato progressioni verticali negli ultimi cinque anni
- non essere stati assenti negli ultimi due anni, per un periodo superiore a mesi 8 (fanno eccezione le assenze previste dalla legge)

Ai fini dell'attribuzione del punteggio vengono valutati i *migliori due anni del triennio in questione*.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

