



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

VERBALE INCONTRO SINDACALE MAESTRANZE FORESTALI DIPENDENTI DELL'UNIONE

MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL CONTRATTO AZIENDALE 2016 – 2018

Il giorno 14 DICEMBRE 2017 alle ore 14,30, presso la sede dell'Unione di Comuni montana Colline Metallifere in Piazza dante n. 4 a Massa Marittima, si è tenuto l'incontro tra l'Amministrazione e le maestranze sindacali del personale in servizio all'Unione con contratto di addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria.

Sono presenti all'incontro, in rappresentanza dell'Unione:

Luciano Monaci, Marco Pollini e Emiliano Puntarello.

In rappresentanza dei Sindacati le persone indicate nell'elenco allegato al presente verbale.

A seguito del precedente incontro in data 23 novembre 2017 e dell'assemblea del personale tenuta dalle organizzazioni sindacali, le parti convengono, dopo esaustivo confronto, di sottoscrivere il contratto aziendale di seguito riportato.

La parte datoriale comunica che l'accordo acquisirà validità soltanto a seguito dell'approvazione da parte della Giunta esecutiva dell'Unione.

L'incontro si conclude alle ore 15,50 con la sottoscrizione dell'accordo stesso.



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL CONTRATTO AZIENDALE 2016 – 2018

NORME COMUNI

1 - PARTI NEGOZIALI E RAPPRESENTATIVITA' (modifiche articolo 1 del Contratto aziendale 23 dicembre 2016 vigente)

In considerazione del trasferimento all'Unione di Comuni Montana Colline Metallifere dal 1° gennaio 2016 di dipendenti provenienti dalle Province dei Grosseto e di Livorno, le parti negoziali sono costituite dall'Amministrazione per la parte pubblica e dalle seguenti rappresentanze sindacali appartenenti alle organizzazioni firmatarie del CCNL e del CIRL della Toscana:

Rappresentanti provinciali FLAI CGIL, FAI CISL e UILA UIL e due rappresentanti sindacali aziendali per ciascuna organizzazione; nelle relazioni sindacali non si attua pertanto il sistema della rappresentanza sindacale unitaria (RSU) ma quello delle RSA; ogni organizzazione comunica per iscritto all'Amministrazione i nominativi dei due propri rappresentanti.

A discrezione delle OO.SS. la delegazione sindacale può essere integrata con un rappresentante confederale per le materie relative alla contrattualistica degli impiegati forestali.

2 – VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto aziendale ha la medesima durata del contratto che integra e modifica e va a scadenza il 31 dicembre 2018.

Resta valido fino alla stipulazione del successivo.

Nel corso del periodo di validità possono essere apportate modifiche con successivo accordo stipulato tra le parti.

Il contratto aziendale 23/12/2016 resta pienamente valido per tutte le parti non espressamente modificate con il presente accordo.

Il presente accordo regola anche il rapporto di lavoro degli impiegati forestali dipendenti dell'Amministrazione ai quali si applica il CCNL per addetti ai lavori di sistemazione idraulico – agraria e idraulico – forestale.

3 – PARTE IMPIEGATI FORESTALI

In luogo degli articoli 3, 4, 5, 6 7, 8, 11 e 12 del contratto aziendale 23/12/2016, agli impiegati forestali si applicano le clausole di cui al presente articolo.

3.1 - orario di lavoro e mensa: ferme restando le ore settimanali previste dal CCNL per gli impiegati forestali, questi osservano le regole di rilevazione e registrazione dell'orario di lavoro definite per il personale dell'Unione con CCNL per il personale degli enti locali; ai medesimi spetta un buono pasto nella misura ed alle condizioni previste per il personale impiegatizio dell'Unione;



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

3.2 – scatti di anzianità: la clausola contrattuale di cui all'art. 41 del CCNL, che riconosce uno scatto di anzianità ogni biennio deve essere interpretata alla luce delle limitazioni imposte dalla legge alle pubbliche amministrazioni, in particolare dall'art. 9 del DL n.78/2010 che ha bloccato il trattamento economico dei dipendenti di pubbliche amministrazioni e impedito miglioramenti economici a tutto il 2013, blocco poi prorogato al 31/12/2014 dal DPR 122/2013, adottato in attuazione art. 16 del DL n.98/2011. Poiché agli impiegati forestali pervenuti all'Unione sono stati riconosciuti uno scatto nell'anno 2012 e uno nell'anno 2014, che invece avrebbero dovuto essere posticipati al 2015 e al 2017, l'ulteriore scatto di anzianità sarà corrisposto al maturare del biennio di anzianità che ricade nell'anno 2019.

4 – SALARIO VARIABILE DI PRODUTTIVITA'

L'articolo 10 del Contratto aziendale 23/12/2016 è sostituito dal seguente:

Il salario variabile di produttività è stabilito nel 4% del monte salari totale, distinto per operai ed impiegati forestali, ed è erogato nell'anno successivo a seguito della valutazione secondo la metodologia ed i criteri indicati nel documento allegato al presente contratto.

Agli impiegati forestali è riconosciuto, l'anno successivo, il salario variabile di produttività previo raggiungimento degli obiettivi assegnati e su valutazione delle loro prestazioni da parte del Responsabile del Servizio da cui dipendono. Richiami disciplinari in corso d'anno e mancato raggiungimento degli obiettivi non consentono l'attribuzione del salario di produttività. Gli obiettivi sono espressi in formato numerico e un risultato superiore al 90% consente di ripartire l'intero fondo per la produttività. Se il risultato presenta un indice di conseguimento minore il totale del fondo è proporzionalmente ridotto. Nell'ambito delle risorse così determinate ad ogni impiegato è attribuito il salario variabile di produttività proporzionale al punteggio della valutazione e alla presenza in servizio. Per la definizione degli obiettivi e per la valutazione individuale sono utilizzate le schede annesse al presente accordo.

Il salario di produttività 2016 è corrisposto agli impiegati forestali a seguito della valutazione individuale ritenendo acquisiti i risultati dello scorso anno già validati nella relazione della performance.

5. – RINVIO

Per quanto non previsto le parti fanno espresso rinvio al contratto collettivo nazionale e regionale.

SALARIO VARIABILE PER OBIETTIVI - OPERAI
(ART. 2 CCNL E ART. 16 CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE)



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

Il salario variabile per obiettivi è corrisposto nel primo semestre dell'anno successivo in proporzione al raggiungimento degli obiettivi definiti per l'anno di riferimento per i seguenti progetti nei quali è impiegata la totalità delle maestranze in servizio:

- 1) Antincendi boschivi;
- 2) Interventi agricolo forestali: a) bonifica e di sistemazione idraulica, b) manutenzione verde pubblico;

I progetti proposti, oltre a garantire la massima possibilità di accesso dei lavoratori ai benefici economici, sono quelli che hanno maggiore rilevanza per il reperimento di risorse aggiuntive a copertura dei costi della manodopera e tendono a migliorare i servizi offerti alla collettività, le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e la qualità dell'organizzazione.

Si prevede la seguente ripartizione delle risorse del budget annuale del salario variabile, pari al 4% del monte salari, tra i progetti:

- 1) AIB 40%;
- 2) Interventi idraulico – forestali 60%.

Il dipendente che ha ricevuto tre richiami disciplinari o un più grave provvedimento disciplinare non partecipa alla ripartizione del premio. Quest'ultimo viene ridotto del 20% per il primo richiamo e del 50% per il secondo. Sono presi in considerazione oltre ai provvedimenti disciplinari dell'anno al quale si riferisce il salario di produttività anche quelli ricevuti nei due anni precedenti al fine di determinare la percentuale di riduzione da applicare nell'anno al quale è riferito il premio da erogare, fermo restando che se in quest'ultimo anno il lavoratore non ha ricevuto alcun provvedimento la penalizzazione non viene applicata. Qualora i provvedimenti disciplinari non siano ancora definitivi al momento dell'erogazione del salario di produttività la quota da decurtare è accantonata dall'Ente in attesa dell'esito finale del procedimento.

Principio generale per poter partecipare alla ripartizione del salario variabile di produttività è che il lavoratore sia effettivamente in servizio in quanto sarebbe illogico, in particolare per la parte di premio ripartita sulla base di parametri oggettivi connessi con il servizio AIB, premiare in egual misura il lavoratore presente e quello assente.

Si descrivono di seguito i parametri di misurazione degli obiettivi di ogni singolo progetto, per rilevare il grado di risultato raggiunto, e i parametri per la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

1) Progetto antincendi boschivi 40% del fondo salario accessorio

Risultati attesi – obiettivi: protezione del bosco dagli incendi garantendo interventi di prevenzione e repressione tempestivi ed efficaci.

Parametri di valutazione per la determinazione del raggiungimento degli obiettivi.

Quale parametro di misurazione del raggiungimento dell'obiettivo del progetto è adottata la misurazione della superficie media percorsa dal fuoco per singolo evento. Sono presi in



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

considerazione tutti gli eventi registrati avvenuti nel territorio di competenza. In considerazione della complessità dell'attività AIB e della varietà dei fattori che possono influire sul suddetto parametro (andamento stagionale, incendi dolosi, mezzi a disposizione ecc.), il risultato di tale parametro è valutato annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali per rilevare eventuali situazioni particolari e contingenti. Quale parametro di riferimento e di confronto, per verificare l'efficienza del servizio AIB, è assunto il dato medio regionale dedotto dal Piano operativo AIB regionale.

Il raggiungimento dell'obiettivo è valutato la seguente formula:

$$\frac{\text{Superficie boscata annua percorsa dal fuoco: media per evento (valore misurato)}}{\text{Superficie boscata annua percorsa dal fuoco: media per evento (valore atteso)}} = \text{parametro di efficacia}$$

Se il risultato è minore di 1,10 l'obiettivo si intende raggiunto, altrimenti il premio assegnato al progetto è proporzionalmente ridotto.

In caso di disaccordo tra la rappresentanza datoriale e la rappresentanza sindacale aziendale circa la valutazione dei risultati attesi, l'ente si riserva la facoltà di assumere motivate valutazioni autonome.

Parametri per la valutazione dell'apporto individuale dei lavoratori che hanno partecipato al raggiungimento degli obiettivi.

Si individuano i seguenti parametri di valutazione individuale con relativo punteggio ponderale, che le parti ritengono idonei a rilevare convenzionalmente l'apporto individuale, poiché tengono conto sia di aspetti oggettivi, connessi con le idoneità al lavoro specifico e con le mansioni assegnate, sia di aspetti soggettivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione, rilevati mediante disfunzioni o disservizi imputabili al lavoratore.

Descrizione parametro	Specifiche	Punteggio
- partecipazione alla lotta attiva differenziato per mansioni, attività spegnimento, conduttore autobotte, responsabile gruppo AIB	Responsabile gruppo e DO	40
	Autobottista	35
	Lotta attiva	30
- partecipazione mansioni logistiche e di avvistamento e supporto AIB		25
- disponibilità attivazione fuori turni programmati		5
- TOTALE		50

La ripartizione tra i lavoratori del premio assegnato al progetto avviene in modo proporzionale al punteggio ottenuto. Salvo casi documentati di lavoratori impiegati su mansioni diverse per specifiche esigenze aziendali, che saranno convenzionalmente considerati presenti secondo la specifica qualificazione posseduta, il lavoratore che risulta



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

assente per tutto il periodo di alta pericolosità per lo sviluppo degli incendi boschivi non partecipa alla ripartizione di questa porzione di premio.

2) progetto interventi agricolo forestali 60% del fondo salario accessorio.

Il progetto riguarda due specifiche attività particolarmente rilevanti e caratterizzate da budget predefiniti da rispettare finanziati da enti terzi: a) le sistemazioni idrauliche finanziate dai Consorzi di Bonifica e b) la manutenzione del verde pubblico finanziata dai Comuni. Questi due progetti coinvolgono tutti i lavoratori in quanto anche coloro che non partecipano direttamente agli interventi svolgono un ruolo importante di raccordo, logistica e approvvigionamento, sorveglianza, ecc.

Risultati attesi – obiettivi: realizzare le attività con efficacia, efficienza ed economicità nei tempi stabiliti.

Parametri di valutazione per la determinazione del raggiungimento degli obiettivi.

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi del progetto è calcolata sulla base del rapporto tra risultato conseguito e risultato atteso calcolato in termini di tempo di esecuzione degli interventi programmati.

Il risultato è definito dal tempo di lavoro impiegato rispetto a quello individuato dalla progettazione tecnica, il risultato conseguito è quello desunto dalla rendicontazione dei lavori da parte della DL. Nell'ambito dell'accertamento della regolare esecuzione dei lavori la DL può valutare e giustificare eventuali maggiori tempi dovuti a situazioni impreviste o a sottovalutazioni in sede di progettazione. Sono prese in considerazione dichiarazioni del capo squadra incaricato e/o del capo operaio.

Il raggiungimento dell'obiettivo programmato per il progetto a) e per il progetto b) preso in considerazione è valutato la seguente formula:

$$\frac{\text{risultati conseguiti (valore misurato)}}{\text{risultati programmati (valore atteso)}} = \text{parametro di efficienza}$$

Se il risultato è uguale o minore di 1,10 l'obiettivo si intende raggiunto, altrimenti il premio assegnato al progetto è proporzionalmente ridotto.

Ognuno dei due sottoprogetti ha il proprio parametro di efficienza ed il budget destinato ad ognuno è proporzionale al numero di operai inseriti in ogni sottoprogetto. Qualora per ragioni contingenti, connesse con le effettive mansioni svolte o con situazioni soggettive, alcuno degli operai non potesse essere assegnato ad uno dei due sottoprogetti la partecipazione alla ripartizione di premio è comunque assicurata sulla base della valutazione individuale effettuata dal tecnico di riferimento, scorporando dal fondo per il salario accessorio una quota mediamente proporzionale al numero di dipendenti interessati.



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

Il risultato complessivo del raggiungimento degli obiettivi è valutato annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali.

In caso di disaccordo tra la rappresentanza datoriale e la rappresentanza sindacale aziendale circa la valutazione dei risultati attesi l'ente si riserva la facoltà di assumere motivate valutazioni autonome.

Parametri per la ripartizione del premio tra i lavoratori che hanno partecipato al raggiungimento degli obiettivi.

Si individuano i seguenti parametri di valutazione individuale con relativo punteggio ponderale, che le parti ritengono idonei a rilevare convenzionalmente l'apporto individuale, poiché tengono conto sia di aspetti oggettivi, connessi con le idoneità al lavoro specifico e con le mansioni assegnate, sia di aspetti soggettivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione, rilevati mediante disfunzioni o disservizi imputabili al lavoratore e la valutazione generale dello stesso operata dal suo coordinatore.

In questo progetto sono utilizzati criteri valutativi diversi per capo squadra e sestri livelli e per gli altri operai

Descrizione parametro capo squadra e sestri livelli	specifiche	punteggio
- partecipazione al risultato	valutazione	Max 40
- tenuta documentazione e registrazioni	valutazione	Max 20
- autonomia gestionale e risoluzione criticità	valutazione	Max 30
- proposte di miglioramento del lavoro e della qualità presentate sul modello in uso SGQS e accettate dal datore di lavoro	5 punti per ogni proposta utile	Max 10
- audit di qualità inversamente proporzionale n.c. e raccomandazioni	- 3 punti per ogni rilievo	Max - 9
Totale		Max 100

Descrizione parametro operaio	specifiche	punteggio
- Impegno e qualità del lavoro	valutazione	Max 32
- Accuratezza tenuta DPI e attrezzature di lavoro	valutazione	Max 32
- Esecuzione di lavorazioni con elevata capacità tecnico-operativa ed autonomia	valutazione	Max 32
- proposte di miglioramento del lavoro o della qualità avanzate	2 punti per ogni proposta utile	Max 4
- danneggiamenti procurati ad attrezzature o a terzi dovuti a negligenza	- 5 punti per ogni danno	Max -15
- audit di qualità inversamente proporzionale n.c. e raccomandazioni	- 2 punti per ogni rilievo	Max -10
Totale		Max 100

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.



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

La ripartizione tra i lavoratori del premio assegnato al progetto avviene in modo proporzionale al punteggio ottenuto

Gli operai sono valutati dal rispettivo capo squadra mediante compilazione dell'apposita scheda di valutazione. Il tecnico competente provvede a riportare la valutazione effettuata dal Caposquadra nella scheda valutativa generale che, sia per i caposquadra che per gli operai è redatta d'ufficio riportando i parametri sopra indicati. L'ufficio provvede anche a calcolare ed aggiungere o sottrarre i parametri oggettivi non oggetto di valutazione.

L'azienda potrà in essere accorgimenti per supportare i capisquadra al fine di rendere uniforme la ponderazione dei criteri di valutazione.

I capo squadra ed i sestri livelli sono valutati dai tecnici di riferimento. La valutazione del valutatore nel parametro "autonomia gestionale e risoluzione criticità" tiene conto della correttezza e dello scrupolo posto nella valutazione dei sottoposti.

Le valutazioni si concretizzano nell'indicazione del valore numerico ritenuto congruo su una scala crescente fino al massimo punteggio previsto nel caso di particolare eccellenza.

Il valutato può presentare osservazioni sulla propria valutazione indicandole direttamente sulla scheda o avanzandole separatamente al tecnico di riferimento o al capo servizio competente entro cinque giorni dal ricevimento della scheda.

Qualora il punteggio totale non raggiunga la soglia di 30 punti per gli operai e di 50 punti per i caposquadra e assimilati il dipendente non può ricevere il premio di produttività per il progetto 2).

PARTE IMPIEGATI

SALARIO VARIABILE PER OBIETTIVI - IMPIEGATI (ART. 2 CCNL)

Ad ogni impiegato CCNL del personale addetto ai lavori di sistemazione idraulico/forestale e idraulico/agraria sono assegnati annualmente obiettivi specifici, individuati da un parametro numerico, funzionali al raggiungimento degli obiettivi più generali del Servizio Patrimonio e Foreste. Di norma, gli obiettivi sono determinati da quantità di attività, registrazioni, controlli da effettuare e dati da fornire in percentuale sul totale previsto/riscontro; la qualità del lavoro è apprezzata nella scheda di valutazione individuale.

Oggetto della valutazione è la performance individuale di detto personale. A tal fine, sono presi in considerazione due specifici oggetti di valutazione:

- la prestazione, in relazione alle attività svolte nel corso del periodo il cui risultato viene apprezzato e valutato con riferimento alla quantità, alla qualità ed al rispetto dei tempi (performance operativa);
- i comportamenti organizzativi dimostrati in relazione alle attese connesse al proprio ruolo organizzativo (performance di ruolo).



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

L'arco temporale della valutazione della performance individuale coincide con l'anno solare (1/1-31/12). Requisito necessario per essere valutati è lo svolgimento di almeno 90 giornate di lavoro effettivo durante l'anno di riferimento.

La valutazione è operata dal Responsabile del Servizio, Settore o Area di appartenenza dell'impiegato. Sarà utilizzata per la corresponsione proporzionale del salario variabile di produttività soltanto se il punteggio è superiore a 5 e se gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti almeno al 50%.

Nell'ambito del processo valutativo è valutata:

1) la performance operativa, verificata su tre parametri:

- **QUANTITÀ:** correlata ai volumi prodotti ed alla intensità e continuità della prestazione lavorativa; il giudizio si colloca su valori elevati quando sono state assicurate quantità di lavoro pienamente adeguate al fabbisogno e quando le attività sono state svolte con grande intensità e con notevole carico di lavoro;
- **QUALITÀ:** correlata all'accuratezza del lavoro svolto, al numero degli errori, alla rispondenza di ciò che è stato fatto a standard di lavoro e bisogni dell'utenza; il giudizio si colloca su livelli elevati quando si commettono pochi errori, si lavora con molta cura ed attenzione, si assicurano prodotti ed attività particolarmente rispondenti alle richieste pervenute;
- **TEMPI:** correlata al rispetto di tempi e scadenze; il giudizio si colloca su livelli elevati si opera rispettando sempre tempi e scadenze e quando si dimostra notevole impegno per stare nei tempi richiesti.

I tre parametri sopra detti sono valutati in quanto rilevanti nella specifica attività lavorativa assegnata: pertanto, alcuni di essi possono non essere valutati, qualora non rilevanti in un determinato contesto lavorativo. Almeno uno di essi deve essere sempre valutato.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun parametro, viene utilizzata una **scala di valutazione** che va dal valore minimo 0 (= parametro insoddisfacente) al valore massimo 10 (= parametro eccellente):

- da 0 a 3,999 insoddisfacente
- da 4 a 5,999: appena soddisfacente
- da 6 a 7,499: non pienamente soddisfacente;
- da 7,5 a 8,999: pienamente soddisfacente;
- da 9 a 10: eccellente.

La valutazione individuale della performance operativa è ottenuta come "media aritmetica semplice" dei punteggi finali attribuiti a ciascun parametro.



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

2) la performance di ruolo, nell'ambito della quale sono presi in considerazione i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato e di seguito individuati:

Competenze tecnico-professionali

Padronanza di un corpo di conoscenze ed abilità (giuridiche, tecniche, economiche, ...), capacità di applicarle ad un concreto contesto di lavoro, di svilupparle, aggiornarle, trasferirle e condividerle

Evidenze comportamentali

- è un punto di riferimento per i propri colleghi
- è costantemente aggiornato
- è attento alle novità ed all'evoluzione del proprio ambito di lavoro
- utilizza strumenti e tecniche innovative nello svolgimento del proprio lavoro
- svolge con efficacia lavori complessi

Capacità relazionali e di servizio

Avere consapevolezza della importanza degli aspetti relazionali sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, costruire relazioni efficaci con utenti e/o colleghi e/o superiori, essere disponibili all'ascolto ed alla condivisione, saper comunicare.

Evidenze comportamentali

- costruisce relazioni positive, proficue ed efficaci con i colleghi
- condivide le informazioni
- dimostra un elevato senso di appartenenza all'organizzazione
- sa ascoltare e tradurre in risposte concrete le richieste di servizio

I comportamenti organizzativi oggetto di valutazione possono essere oggetto di periodica revisione, previo incontro con le Organizzazioni Sindacali di categoria.

Per valutare la performance di ruolo, si utilizzerà, per ciascun comportamento organizzativo, la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- da 0 a 3,999: incoerenti, richiesto miglioramento significativo;
- da 4 a 5,999: coerenti, ma in modo incostante; richiesto miglioramento;
- da 6 a 7,4999: generalmente coerenti, con margini di miglioramento;
- da 7,5 a 8,999: sempre coerenti;
- da 9 a 10: sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "media aritmetica semplice" dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica semplice dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.

La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

A - fascia di eccellenza (9/10);

B - fascia alta (7,5/8,999);

C - fascia media (6/7,499);

D - fascia bassa (5,001/5,999).

La valutazione si intende negativa al di sotto del 5.

Il processo di valutazione, che prevede anche momenti di confronto in corso d'anno tra valutatore e valutato in ordine all'andamento dell'attività lavorativa di quest'ultimo, si conclude con la comunicazione al valutato della sua valutazione individuale finale a cura del Responsabile.

A seguito dalla comunicazione, il valutato può inviare proprie controdeduzioni al valutatore, entro cinque giorni dalla formalizzazione della valutazione. A seguito delle controdeduzioni, il valutato può essere sentito dal valutatore, anche facendosi assistere da persona di sua fiducia.



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

INCONTRO SINDACALE FORESTAZIONE DEL 14 DICEMBRE 2017

NOME	COGNOME	ORGANIZZAZIONE RAPPRESENTATA	FIRMA
Luciano	Venturi	UCMCM	
Marco	Pollini	UCMCM	
Emiliano	Pozzorello	UCMCM	
Giuliano	Bardoli	FAI-CISL Grosseto	
Francesco	Zanmi	RSA UCM	
Pier Paolo	Giacci	Provinciale C/2	
Nicola	Cortozza	FAI-CISL Livorno	
Alessandro	Lozzi	FAI-CISL Livorno	
Davide	Grimaldi	UCMCM RSU Grosseto	
Marcello	Fusi	RSU Aziendale	
Caracci	Mares	FAI-CISL, ISCOG D'ELBA	
Carpani	Benzerri	UCA UIL Grosseto	
Massimiliano	Cori	FAI-CISL Livorno	



Piazza Dante Alighieri, 4 - 58024 Massa Marittima (GR) - C.F. 92074720530 - Partita IVA 01506330537

Telefono 0566 906111 - Fax 0566 903530 sito web: www.unionecomunicollinemetallifere.it

e mail: info@unionecomunicollinemetallifere.it

PEC (posta elettronica certificata): unionecomuni.collinemetallifere@postacert.toscana.it



