

# Ministero della Giustizia

## ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI E DEL PROCEDIMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE E PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI ACCESSORI NEGLI ANNI 2008 E 2009

L'anno 2010, il giorno 12 del mese di novembre, nella sala Livatino del Ministero della Giustizia

### Le Parti,

Vista l'ipotesi di accordo siglata il 30 luglio 2010;

Vista la nota DPF/0048868 del 3/11/2010 con cui la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – comunica il parere favorevole all'ulteriore corso della procedura;

**Ritenuto** che le osservazioni ivi contenute possono essere recepite eliminando l'ultimo comma dell'art. 14 dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 30 luglio 2010;

**Visto** l'accordo sul Fondo Unico di Amministrazione dell'anno 2008, sottoscritto il 14 maggio 2009, con il quale è stata accantonata la somma di euro **5.000.000,00**, per l'Amministrazione Giudiziaria, l'Amministrazione Penitenziaria e l'Amministrazione della Giustizia minorile, nonché di euro **50.000,00** per l'Amministrazione degli Archivi notarili, da attribuire al personale in forma differenziata sulla base dei risultati della valutazione dell'apporto individuale;

**Considerato** che, in applicazione dell'art. 6, comma 1, del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Ministeri, biennio economico 2008-2009, le disponibilità del Fondo Unico di Amministrazione dell'anno 2008 sono state incrementate di euro **3.714.662,00** per il personale dell'Amministrazione giudiziaria, dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Amministrazione della Giustizia minorile, e di euro **44.685,00** per il personale dell'Amministrazione degli Archivi notarili;

**Considerato** che il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, quadriennio economico 2006-2009 per il personale del Ministero della Giustizia, sottoscritto il 29 luglio 2010, prevede che i precedenti importi relativi al Fondo Unico di Amministrazione dell'anno 2008, per un ammontare di euro **8.714.662,00** per l'Amministrazione Giudiziaria, l'Amministrazione Penitenziaria e l'Amministrazione della Giustizia minorile, nonché di euro **94.685,00** per l'Amministrazione degli Archivi notarili, siano attribuiti al personale in forma differenziata sulla base dei risultati della valutazione dell'apporto individuale;

**Considerato** che il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, quadriennio economico 2006-2009 per il personale del Ministero della Giustizia, sottoscritto il 29 luglio 2010, prevede che del Fondo Unico di Amministrazione dell'anno 2009 la somma di euro **5.420.968,45** per l'Amministrazione Giudiziaria, l'Amministrazione Penitenziaria e l'Amministrazione della Giustizia minorile, nonché di euro **52.260,96** per l'Amministrazione degli Archivi notarili, sia

*[Handwritten signatures]*

attribuita al personale in forma differenziata sulla base dei risultati della valutazione dell'apporto individuale;

**Valutato** che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al comparto ministeri del 14 settembre 2007, così come modificato dal CCNL biennio economico 2008-2009, prevede che il contratto collettivo integrativo regoli i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definendo i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di Amministrazione;

**Considerato** che negli anni che negli anni 2008 e 2009 il personale è stato impegnato in maniera eccezionale a causa sia della complessità delle innovazioni introdotte nell'ambito degli ampi processi di riforma che hanno interessato l'Amministrazione della Giustizia, che in considerazione dei consistenti tagli di organico operati a parità di Uffici in uno alla contrazione del personale in servizio in conseguenza del blocco delle assunzioni, mantenendo apprezzabili livelli nei servizi e dando un significativo contributo nel processo di realizzazione delle predette innovazioni;

## CONCORDANO

### LA PARTE PUBBLICA

Sen. Francesco Caliendo

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CIGL FP

CISL FPS

UIL PA

CONFSAL/UNSA

RDB PI

FLP

FEDERAZIONE INTESA

## **Titolo II**

### **Amministrazione Penitenziaria**

#### **Art.4**

#### **(Fondo Unico di Amministrazione residuo Anno 2008 e 2009)**

L'importo complessivo di euro **1.188.556,22** (euro 431.431,22 relativo al FUA 2009, ed euro 757.125,00 relativo al FUA 2008) sarà distribuito al personale, per ciascuno degli anni considerati, in base all'apporto fornito da ciascun dipendente all'attività lavorativa.

Sarà preso in considerazione tutto il personale dell'unità organizzativa sede di valutazione presente a qualunque titolo.

Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, così come il personale sospeso cautelativamente dal servizio, è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA.

A ciascun dipendente valutato verrà attribuito un coefficiente di riparto che sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dagli uffici di livello dirigenziale (istituto penitenziario, ufficio dell'esecuzione penale esterna, uffici dirigenziali presso i provveditorati regionali e il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria).

I relativi fondi saranno assegnati ai predetti uffici sulla base del personale previsto in organico.

#### **Art. 5**

#### **(Definizione dell'unità organizzativa sede di valutazione)**

La valutazione del personale dovrà essere eseguita nell'ambito dell'unità organizzativa.

L'unità organizzativa coincide con gli uffici di livello dirigenziale (istituto penitenziario, ufficio dell'esecuzione penale esterna, uffici dirigenziali presso i provveditorati regionali e il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria).

#### **Art. 6**

#### **(Organo valutatore)**

Il responsabile della valutazione, si identifica nel direttore titolare dell'ufficio di livello dirigenziale (istituto penitenziario, ufficio dell'esecuzione penale esterna, uffici dirigenziali presso i provveditorati regionali e il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria) dove presta servizio il dipendente.

Se il dipendente presta servizio in un ufficio non dirigenziale, la valutazione sarà svolta dal Provveditore, o un suo delegato, nella cui circoscrizione regionale insiste l'Ufficio.



### **Titolo III**

## **Amministrazione della Giustizia Minorile**

#### **Art.7**

#### **(Fondo Unico di Amministrazione residuo Anno 2008 e 2009)**

L'importo complessivo di euro **614.168,21** (euro 400.066,21, relativo al FUA 2009, ed euro 214.102,00, relativo al FUA 2008) sarà distribuito al personale, per ciascuno degli anni considerati, in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base dei criteri di seguito individuati.

Sarà preso in considerazione tutto il personale dell'unità organizzativa sede di valutazione presente a qualunque titolo.

Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, così come il personale sospeso cautelativamente dal servizio, è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA.

A ciascun dipendente valutato verrà attribuito un coefficiente di riparto che sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dai Centri per la giustizia minorile, dall'Istituto Centrale di Formazione e dall'amministrazione centrale.

I relativi fondi saranno assegnati ai predetti uffici sulla base del personale previsto in organico.

#### **Art. 8**

#### **(Definizione dell'unità organizzativa sede di valutazione)**

La valutazione del personale dovrà essere eseguita nell'unità organizzativa sede dirigenziale di appartenenza (D.M. 16.05.2007).

A livello di Amministrazione Centrale, l'unità organizzativa coincide con gli uffici di livello dirigenziale di 2<sup>a</sup> fascia (ICF e relative sedi distaccate costituiscono un'unica unità organizzativa).

Per quanto concerne le sedi periferiche, l'unità organizzativa coincide con il Centro per la Giustizia Minorile.

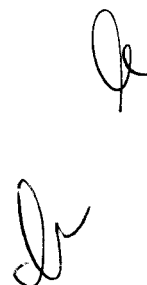
#### **Art. 9**

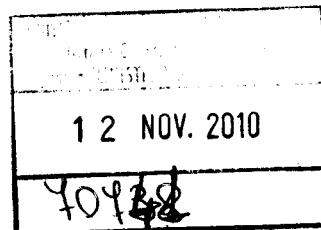
#### **(Organo valutatore)**

Competente ad effettuare la valutazione è il Dirigente dell'unità organizzativa dirigenziale di livello non generale (D.M. 16.05.2007).

Presso l'Amministrazione Centrale, nell'ipotesi di posto dirigenziale di 2<sup>a</sup> fascia vacante, la valutazione è effettuata dal Dirigente Generale di riferimento.

Per il personale dell'articolazione territoriale del Dipartimento, la valutazione è effettuata dai Dirigenti dei Centri per la Giustizia Minorile. Questi vi provvedono direttamente con riguardo al proprio personale ed ai direttori dei servizi minorili dipendenti, e, su proposta di questi ultimi, con riguardo al personale dei medesimi servizi minorili.





# Ministero della Giustizia

## ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI E DEL PROCEDIMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2010

L'anno 2010, il giorno 12 del mese di novembre, nella sala Livatino del Ministero della giustizia

### Le Parti,

Vista l'ipotesi di accordo siglata il 30 luglio 2010;

Vista la nota DPF/0048868 del 3/11/2010 con cui la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – comunica il parere favorevole all'ulteriore corso della procedura;

**Ritenuto** che le osservazioni ivi contenute possono essere recepite eliminando l'ultimo comma dell'art. 14 dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 30 luglio 2010;

**Considerato** che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al comparto ministeri del 14 settembre 2007, così come modificato dal CCNL biennio economico 2008-2009, prevede che il contratto collettivo integrativo regoli i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definendo i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di **misurazione** e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di Amministrazione;

**visto** l'articolo 33 del CCNI sottoscritto in data 29 luglio 2010;

**tenuto conto** che nell'atto di indirizzo del Ministro per l'anno 2010 tra le priorità politiche individuate vi è anche quella della introduzione di strumenti di premialità nella gestione del personale, monitoraggio dei costi di ciascun servizio e conseguente misurazione dei risultati conseguiti, facendo comunque salva la specificità di questa Amministrazione, riconducibile essenzialmente all'esercizio di funzioni amministrative strettamente connesse a quelle giurisdizionali;

**considerato** che per la realizzazione dei programmi ed obiettivi individuati nella predetta direttiva deve ritenersi essenziale l'apporto individuale del personale dipendente da questa Amministrazione nonché la sua valorizzazione;

**Considerato** che negli anni precedenti e anche nel corrente anno il personale è stato impegnato in maniera eccezionale a causa sia della complessità delle innovazioni introdotte nell'ambito degli ampi processi di riforma che hanno interessato l'Amministrazione della Giustizia, che in

considerazione dei consistenti tagli di organico operati a parità di Uffici in uno alla contrazione del personale in servizio in conseguenza del blocco delle assunzioni;

**ritenuto**, pertanto, che, in via sperimentale, gli obiettivi da raggiungere possono individuarsi nel mantenimento degli appezzabili livelli di servizi sino ad ora erogati e nella compiuta definizione delle innovazioni in corso di realizzazione.


**CONCORDANO**

**LA PARTE PUBBLICA**

Sen. Massimo Caliendo

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**CIGL FP** \_\_\_\_\_

**CISL FPS** \_\_\_\_\_ 

**UIL PA** \_\_\_\_\_

**CONFESAL/UNSA** Stefano Romano

**RDB PI** \_\_\_\_\_

**FLP** \_\_\_\_\_

**FEDERAZIONE INTESA** Stefano Romano

## **Titolo II** **Amministrazione Penitenziaria**

### **Art.4**

#### **(Fondo Unico di Amministrazione residuo Anno 2010)**

Una quota del fondo Unico di Amministrazione 2010 sarà distribuita al personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base dei criteri di seguito individuati.

Sarà preso in considerazione tutto il personale dell'unità organizzativa sede di valutazione presente a qualunque titolo.

Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, così come il personale sospeso cautelativamente dal servizio, è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA.

A ciascun dipendente valutato verrà attribuito un coefficiente di riparto che sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dagli uffici di livello dirigenziale (istituto penitenziario, ufficio dell'esecuzione penale esterna, uffici dirigenziali presso i provveditorati regionali e il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria).

I relativi fondi saranno assegnati ai predetti uffici sulla base del personale previsto in organico.

### **Art. 5**

#### **(Definizione dell'unità organizzativa sede di valutazione)**

La valutazione del personale dovrà essere eseguita nell'ambito dell'unità organizzativa.

L'unità organizzativa coincide con gli uffici di livello dirigenziale (istituto penitenziario, ufficio dell'esecuzione penale esterna, uffici dirigenziali presso i provveditorati regionali e il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria).

### **Art. 6**

#### **(Organo valutatore)**

Il responsabile della valutazione si identifica nel direttore titolare dell'ufficio di livello dirigenziale (istituto penitenziario, ufficio dell'esecuzione penale esterna, uffici dirigenziali presso i provveditorati regionali e il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria) dove presta servizio il dipendente.

Se questo presta servizio in un ufficio non dirigenziale, la valutazione sarà svolta dal Provveditore, o un suo delegato, nella cui circoscrizione regionale insiste l'Ufficio.



### **Titolo III**

## **Amministrazione della Giustizia Minorile**

#### **Art.7**

#### **(Fondo Unico di Amministrazione residuo Anno 2010)**

Una quota del fondo Unico di Amministrazione 2010 sarà distribuita al personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base dei criteri sulla base dei criteri di seguito individuati.

Sarà preso in considerazione tutto il personale dell'unità organizzativa sede di valutazione presente a qualunque titolo.

Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, così come pure il personale sospeso cautelativamente dal servizio, è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA.

A ciascun dipendente valutato verrà attribuito un coefficiente di riparto che sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dai Centri per la giustizia minorile, dall'Istituto Centrale di Formazione e dall'amministrazione centrale.

I relativi fondi saranno assegnati ai predetti uffici sulla base del personale previsto in organico.

#### **Art. 8**

#### **(Definizione dell'unità organizzativa sede di valutazione)**

La valutazione del personale dovrà essere eseguita nell'unità organizzativa sede dirigenziale di appartenenza (D.M. 16.05.2007).

A livello di Amministrazione Centrale, l'unità organizzativa coincide con gli uffici di livello dirigenziale di 2<sup>a</sup> fascia (ICF e relative sedi distaccate costituiscono un'unica unità organizzativa).

Per quanto concerne le sedi periferiche, l'unità organizzativa coincide con il Centro per la Giustizia Minorile.

#### **Art. 9**

#### **(Organo valutatore)**

Competente ad effettuare la valutazione è il Dirigente dell'unità organizzativa dirigenziale di livello non generale (D.M. 16.05.2007).

Presso l'Amministrazione Centrale, nell'ipotesi di posto dirigenziale di 2<sup>a</sup> fascia vacante, la valutazione è effettuata dal Dirigente Generale di riferimento.

Per il personale dell'articolazione territoriale del Dipartimento, la valutazione è effettuata dai Dirigenti dei Centri per la Giustizia Minorile. Questi vi provvedono direttamente con riguardo al proprio personale ed ai direttori dei servizi minorili dipendenti, e, su proposta di questi ultimi, con riguardo al personale dei medesimi servizi minorili.





## **Titolo V**

### **Disposizioni comuni**

#### **Art. 13** **(Misurazione della prestazione)**

Per il personale appartenente alle aree funzionali prima, seconda e terza, la valutazione complessiva del dipendente è articolata secondo i seguenti criteri:

- Prestazione più che adeguata (coeff. 1,1)
- Prestazione adeguata (coeff. 0,90).

Il giudizio di adeguatezza della prestazione viene espresso tenendo conto dell'accuratezza e affidabilità del lavoro svolto; versatilità nello svolgimento delle mansioni, condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti (percentuale di vacanza rispetto all'organico dell'ufficio o dell'unità organizzativa).

#### **Art. 14** **(Assegnazione del coefficiente)**

Nell'ambito di ciascuna unità organizzativa, all'esito del periodo di valutazione, l'Organo valutatore, prima della determinazione definitiva, comunica a ciascun dipendente la scheda di valutazione personale (Allegato A). In caso di contestazione, il dipendente deve essere sentito, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale, entro dieci giorni dall'avvenuta comunicazione, scaduti i quali, l'Organo valutatore procede, motivando, alla valutazione definitiva.

#### **Art. 15** **(Definizione delle fasce di riparto e distribuzione del FUA)**

Il coefficiente di cui all'art. 13 sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dagli uffici centrali e periferici di riferimento precedentemente indicati per ciascuna Amministrazione.

L'importo effettivamente attribuito deve essere determinato tenendo conto, oltre che del suddetto coefficiente, anche dei livelli retributivi riferiti all'indennità di amministrazione, dei giorni di presenza (da individuare secondo quanto riportato nell'allegato B) e della percentuale di part-time (nel solo caso di part-time orizzontale).



# ALLEGATO A

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

### UFFICIO

Il Valutatore \_\_\_\_\_ con la qualifica di \_\_\_\_\_

Cognome e nome	
Qualifica e fascia retributiva	
Sezione / Reparto	
<b>Misurazione della prestazione</b>	
• Prestazione più che adeguata	<b>Coeff.</b>
• Prestazione adeguata	
inserire il coefficiente corrispondente alla prestazione	

Il Valutatore: Li \_\_\_\_\_; Firma \_\_\_\_\_

Il Dipendente per presa visione: Li \_\_\_\_\_; Firma \_\_\_\_\_

<b>Misurazione della prestazione</b> <i>(da compilare solo in caso osservazioni del dipendente)</i>	
• Prestazione più che adeguata	<b>Coeff.</b>
• Prestazione adeguata	
inserire il coefficiente corrispondente alla prestazione	

Motivazioni:

Il Valutatore: Li \_\_\_\_\_; Firma \_\_\_\_\_

Il Dipendente per presa visione: Li \_\_\_\_\_; Firma \_\_\_\_\_

LA PARTE PUBBLICA

*Francesco Calvino*

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

*Giuseppe Romano*  
*Attilio Calvino*

CISC FP

CONISAL UMISA

INTESA

# ALLEGATO B

## FUA 2010

Le giornate di effettivo servizio comprendono la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative, i riposi compensativi, i soli permessi sindacali orari, quelli per donazione di sangue, quelli per donazione di midollo osseo e quelli ai sensi della legge 104/1992, le missioni, i servizi fuori sede ed i corsi di aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione.

### LA PARTE PUBBLICA

*Salvo Caliendo*

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

*Esma* RISC FP  
*Giuseppe Dominis* CONFSAZ UNSA  
*Peter An.* INTESA

## **Titolo V**

### **Disposizioni comuni**

#### **Art. 13** **(Misurazione della prestazione)**

Per il personale appartenente alle aree funzionali prima, seconda e terza, la valutazione complessiva del dipendente è articolata secondo i seguenti criteri:

- Prestazione più che adeguata (coeff. 1,1)
- Prestazione adeguata (coeff. 0,90).

Il giudizio di adeguatezza della prestazione viene espresso tenendo conto dell'accuratezza e affidabilità del lavoro svolto; versatilità nello svolgimento delle mansioni, condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti (percentuale di vacanza rispetto all'organico dell'ufficio o dell'unità organizzativa).

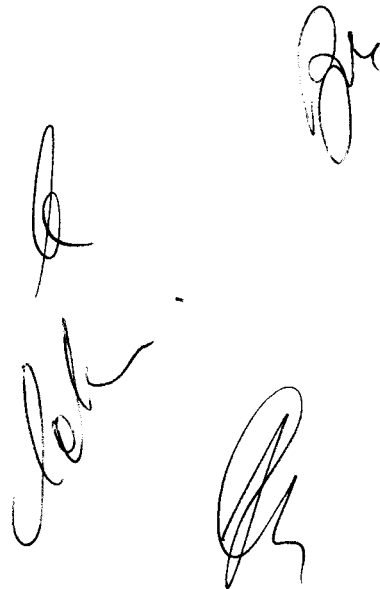
#### **Art. 14** **(Assegnazione del coefficiente)**

Nell'ambito di ciascuna unità organizzativa, all'esito del periodo di valutazione, l'Organo valutatore, prima della determinazione definitiva, comunica a ciascun dipendente la scheda di valutazione personale (Allegato A). In caso di contestazione, il dipendente deve essere sentito, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale, entro dieci giorni dall'avvenuta comunicazione, scaduti i quali, l'Organo valutatore procede, motivando, alla valutazione definitiva.

#### **Art. 15** **(Definizione delle fasce di riparto e distribuzione del FUA)**

Il coefficiente di cui all'art. 13 sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dagli uffici centrali e periferici di riferimento precedentemente indicati per ciascuna Amministrazione.

L'importo effettivamente attribuito deve essere determinato tenendo conto, oltre che del suddetto coefficiente, anche dei livelli retributivi riferiti all'indennità di amministrazione, dei giorni di presenza (da individuare secondo quanto riportato nell'allegato B) e della percentuale di part-time (nel solo caso di part-time orizzontale).



# ALLEGATO B

## FUA 2008

Le giornate di effettivo servizio comprendono:

- a. **sino al 24.06.2008**, la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative, i riposi compensativi, i permessi sindacali, quelli per donazione di sangue, quelli per donazione di midollo osseo e quelli ai sensi della legge 104/1992, le missioni, i servizi fuori sede ed i corsi di aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione.
- b. **dal 25.06.2008**, la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative, i riposi compensativi, le missioni, i servizi fuori sede ed i corsi di aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione.

Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

## FUA 2009

Le giornate di effettivo servizio comprendono:

- a. **sino al 30.06.2009**, la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative, i riposi compensativi, le missioni, i servizi fuori sede ed i corsi di aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione.  
Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- b. **dal 01.07.2009**, le giornate di effettivo servizio comprendono la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative, i riposi compensativi, i soli permessi sindacali orari, quelli per donazione di sangue, quelli per donazione di midollo osseo e quelli ai sensi della legge 104/1992, le missioni, i servizi fuori sede ed i corsi di aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione.

LA PARTE PUBBLICA

*Francesco Caliendo*

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

*[Signature]* CISC FA  
*[Signature]* CONFESAL UNISA  
*[Signature]* Fed. INTESA

# ALLEGATO A

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

### UFFICIO

Il Valutatore \_\_\_\_\_ con la qualifica di \_\_\_\_\_

Cognome e nome	
Qualifica e fascia retributiva	
Sezione / Reparto	
<b>Misurazione della prestazione</b>	
• Prestazione più che adeguata	<b>Coeff.</b>
• Prestazione adeguata	
inserire il coefficiente corrispondente alla prestazione	

Il Valutatore: Li \_\_\_\_\_; Firma \_\_\_\_\_

Il Dipendente per presa visione: Li \_\_\_\_\_; Firma \_\_\_\_\_

<b>Misurazione della prestazione</b> <i>(da compilare solo in caso osservazioni del dipendente)</i>	<b>Coeff.</b>
• Prestazione più che adeguata	
• Prestazione adeguata	
inserire il coefficiente corrispondente alla prestazione	
<b>Motivazioni:</b>	

Il Valutatore: Li \_\_\_\_\_; Firma \_\_\_\_\_

Il Dipendente per presa visione: Li \_\_\_\_\_; Firma \_\_\_\_\_

LA PARTE PUBBLICA

*Walter Orlando*

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

*Enrico CISCIP*  
*Federico Romano CONFESAL UNISA*  
*Adriano Orsi INTESA*