

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE REGIONALE ETNOGRAFICO
NUORO

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2007 e 2008

TRA

Il Direttore Generale e le Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 10 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

PREMESSA

Le parti, tenuto conto del C.C.R.L. del 08.10.2008 parte normativa 2006-2009-parte economica 2006-2007, concordano la seguente applicazione con particolare riferimento al sistema di valutazione.
La parte pubblica dà atto che nel 2007 e nel 2008 tutto il personale dell'Ente ha partecipato proficuamente alle molteplici attività ordinarie e straordinarie realizzate, assicurando massimo impegno e risultati altamente positivi che hanno consentito la buona riuscita delle manifestazioni e degli eventi di rilievo (Festival dell'Etnografia ETNU 2007, Mostre Fotografiche Costa e Volta 2007, Rassegna di antropologia visuale AVISA 2007, Rassegna cinematografica SIEFF 2008, Convegni in onore di Grazia Deledda e altri), garantendo la massima disponibilità a collaborare anche con riferimento a differenti articolazioni dell'orario di servizio.

Le parti, in considerazione di ciò, convengono che tale fondamentale apporto debba essere considerato a tutti gli effetti come giudizio molto positivo e titolo fondamentale da formalizzare in sede di valutazione collettiva e individuale per gli anni in questione.

Inoltre preso atto della quantificazione dei fondi 2007 per la retribuzione di rendimento (€ 40480,54), e per le progressioni professionali (€ 8.277,10), verificata la disponibilità, per la retribuzione di rendimento relativa all'anno 2007 (ai sensi dell'art. 102 comma 3 C.C.R.L. 15.05.2001, come modificato dall'art. 24 C.C.R.L. 06.12.2005), dell'importo di € 1.685,85 che residua dall'annualità 2006;

Preso atto altresì della quantificazione dei fondi 2008 (€ 42.360,15 per retribuzione di rendimento) nonché ravvisata la necessità di ridefinire le modalità di utilizzazione del fondo di rendimento 2007 e 2008 convengono

Articolo 1
Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto si applica al personale in servizio presso l'I.S.R.E..

Il presente contratto disciplina il periodo dal 1° gennaio 2007 al 31 dicembre 2008 e mantiene la sua efficacia fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.

Articolo 2
Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuite, di norma, su 5 giornate lavorative e 2 rientri pomeridiani.

L'orario convenzionale è il seguente:

Mattina	Ingresso	Uscita
(lun./ven.)	08.00	14.00
Pomeriggio	Ingresso	Uscita
(2 giornate lavor.)	16.00	19.00

L'articolazione dell'orario di lavoro deve essere contenuta nelle seguenti fasce di flessibilità:

Mattina	Ingresso	Uscita
(lun./ven.)	07.00 – 09.00	13.00 – 15.00
Pomeriggio	Ingresso	Uscita
(2 giornate lavor.)	14.00 – 16.00	17.00 – 20.00

Pertanto i dipendenti devono essere presenti sul luogo di lavoro nelle fasce obbligatorie: dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 16.00 alle ore 17.00.

CISL -



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE REGIONALE ETNOGRAFICO
NUORO

Il dirigente della struttura, in presenza di esigenze di servizio, previo accordo con i dipendenti interessati, o su richiesta motivata dei dipendenti, compatibile con le esigenze di servizio, può autorizzare:

- particolari articolazioni dell'orario di lavoro, per periodi determinati e secondo modalità di lavoro predefinite;
- concentrazioni di orario nella fascia antimeridiana e postmeridiana in determinati periodi nel limite delle 36 ore settimanali e delle disposizioni legislative vigenti.

In tali ipotesi non può essere autorizzato lavoro straordinario e non è consentita alcuna forma di flessibilità oraria.

I due rientri pomeridiani sono stabiliti, di norma, nel pomeriggio del martedì e mercoledì. Tuttavia, per esigenze di servizio, d'intesa con il dipendente, o su richiesta del medesimo, compatibile con le esigenze di servizio, possono essere stabilite giornate differenti. Su richiesta del dipendente, compatibile con le esigenze di servizio, può essere svolto un unico rientro pomeridiano, salvo l'obbligo di assicurare le 36 ore settimanali.

La pausa giornaliera ha una durata di almeno 1 ora; tuttavia per esigenze personali e/o di servizio il dipendente può essere autorizzato dal dirigente della struttura a fruire di un intervallo ridotto, non inferiore ai 30 minuti. La pausa giornaliera non incide sulle fasce orarie obbligatorie e flessibili e pertanto il rientro pomeridiano non deve iniziare prima delle ore 14.00.

Il personale impiegato in turni avvicendati è retribuito secondo quanto previsto dall'art. 34 del vigente C.C.R.L.. Le fasce orarie di turnazione sono definite preventivamente dalla contrattazione integrativa.

Articolo 3
Retribuzione di rendimento

L'efficacia dell'azione amministrativa verrà perseguita attraverso una chiara e preventiva individuazione degli obiettivi da perseguire, in termini di risultati attesi e di tempi prestabiliti, sulla base delle direttive dell'organo politico.

Le parti riconoscono, per gli anni 2007 e 2008, il carattere di sperimentaltà del sistema di valutazione, che quindi non può avere, allo stato attuale, le ricadute previste dall'art. 1 dell'allegato "G" del CCRL 1998/2001 e successive modificazioni. Pertanto in questa contrattazione si concorda che, per l'anno 2007, la valutazione abbia effetti esclusivamente per l'attribuzione della retribuzione di rendimento. Dopo una prima applicazione, le parti si incontreranno per verificare i risultati e le eventuali incongruenze, e concorderanno eventuali modifiche. In assenza di modifiche le disposizioni del presente contratto disporranno i loro effetti anche per le annualità successive.

Il fondo per la retribuzione di rendimento, quantificato per il 2007 in € 42.166,39 (di cui € 40.480,54 quale quota per l'anno 2007 e € 1.685,85 quale residuo della quota 2006 non liquidati e pertanto disponibili) e quale quota disponibile per il 2008 in € 42.360,15, è ripartito, separatamente per ciascun anno, tra la direzione generale ed i servizi in proporzione al numero dei dipendenti formalmente assegnati e in servizio nelle stesse e tenendo conto delle categorie di inquadramento¹. Alla distribuzione della quota del fondo partecipa tutto il personale dipendente di ciascuna direzione generale o servizio, secondo le modalità previste dalle disposizioni che seguono:

- a) nella misura del 60% sulla base della valutazione della prestazione collettiva;
- b) nella misura del 40% sulla base della valutazione della prestazione individuale.

Articolo 4
Prestazione collettiva

La valutazione della prestazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte dalla direzione generale con riferimento a ciascun servizio. La valutazione collettiva è espressa con un giudizio, secondo la seguente graduazione:

1 = scarso	30 %
2 = sufficiente	70 %
3 = adeguato	100 %

La quota del fondo riferita alla prestazione collettiva della direzione generale o servizio, prevista dall'art. 3 lett. a) è attribuita ai dipendenti in rapporto alla valutazione del servizio e al periodo di assegnazione allo

¹ e 2 I coefficienti delle categorie di appartenenza dei dipendenti, previsti dall'art. 26 del CCRL vigente sono:

- categoria A: coefficiente 1,00
- categoria B: coefficiente 1,15
- categoria C: coefficiente 1,35
- categoria D: coefficiente 1,47

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE REGIONALE ETNOGRAFICO
NUORO

stesso, tenendo conto delle categorie di appartenenza previste dal CCRL vigente², della percentuale di part time autorizzato e delle riduzioni per le assenze.

Per le assenze relative a ferie, assemblee e permessi sindacali, infortunio sul lavoro, malattia per causa di servizio, donazione di sangue-organi-midollo osseo, nonché per le assenze obbligatorie per maternità (art. 47 comma 4 C.C.R.L. vigente) comprese quelle per gravidanza a rischio e per allattamento (art. 35 e 40 T.U. n. 151/2001) e le assenze ai sensi dell'art. 33 del L. 104/92, non verrà operata alcuna trattenuta.

Invece, per le assenze relative a malattia (art. 48 comma 9 C.C.R.L. vigente), volontariato, 150 ore per diritto allo studio e permessi di cui all'art. 40 lett. a) del C.C.R.L. vigente, richiami militari temporanei, non verrà operata alcuna trattenuta, fino ad un massimo di 45 giornate lavorative. Per ogni giornata lavorativa di assenza superiore ai 45 giorni è operata la trattenuta di 1/250. Oltre i 130 giorni lavorativi la trattenuta è del 100%.

In tutti gli altri casi, non specificamente indicati, non verrà operata alcuna trattenuta fino a un massimo di 15 giornate lavorative. Per ogni giornata lavorativa di assenza superiore a 15 giorni è operata la trattenuta di 1/250. Oltre i 130 giorni lavorativi la trattenuta è del 100%.

Le assenze conteggiate ad ore, previste per ciascuna categoria sopra definita, sono sommate tra loro ai fini del calcolo della franchigia e si considera una giornata lavorativa ogni 7 ore e 12 minuti del risultato così ottenuto; le ore e/o minuti che eventualmente residuano da detta somma non sono presi in considerazione.

Le somme non assegnate per l'applicazione dei coefficienti di riduzione, sono ripartite proporzionalmente tra tutti i dipendenti dell'unità organizzativa nella quale sono maturate, che non superino i 15 giorni di assenza, sulla base dei coefficienti di ripartizione per categoria.

Le somme non assegnate sulla base della valutazione della prestazione collettiva sono invece ripartite a seguito della valutazione individuale ai dipendenti della direzione generale o servizio, che hanno conseguito un giudizio "molto positivo" o "positivo", proporzionalmente all'importo stabilito per ciascuno. Nel caso in cui residuino ulteriori somme esse vengono ripartite con i medesimi criteri a seguito della valutazione individuale nell'ambito delle altre unità organizzative.

Articolo 5
Prestazione individuale

La valutazione individuale annuale del dipendente ha luogo secondo le schede A) e B) allegate al presente contratto.

Nella scheda A) è espresso il giudizio sintetico attribuito al dipendente secondo le seguenti formulazioni: molto positivo, positivo, sufficiente, insufficiente, non classificato. I giudizi derivano dai punteggi espressi nella scheda B) come segue:

- punteggio da 70 a 56 = I classifica = molto positivo
- punteggio da 55 a 40 = II classifica = positivo
- punteggio da 39 a 30 = III classifica = sufficiente
- punteggio da 29 a 0 = IV classifica = insufficiente
- non classificato

La scheda A), una volta sottoscritta, deve essere consegnata, salva oggettiva impossibilità, al dipendente dal proprio direttore di servizio. Il valutato potrà far riportare le sue osservazioni nello spazio apposito della scheda.

La scheda B) contiene gli indicatori (fattori e pesi) e i relativi punteggi attraverso i quali il dirigente valutatore perviene al giudizio e sono resi noti al dipendente nel colloquio individuale, nel corso del quale il peso da attribuire a ciascun fattore costituisce oggetto di esame congiunto. Nel caso in cui gli indicatori portino ad un giudizio inferiore a "molto positivo" la scheda deve essere integrata da congrua motivazione riferita ai singoli fattori della prestazione. La scheda B), sottoscritta dal dipendente a conclusione del colloquio individuale, costituisce atto istruttorio e resta nella disponibilità del dirigente valutatore.

Nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, il valutatore deve procedere alla predisposizione di due separate schede di valutazione.

Se, invece, il dipendente nel corso dell'anno è trasferito ad altro servizio e/o direzione generale, è valutato da ciascun dirigente della struttura presso la quale ha prestato la propria attività.

Il dirigente in occasione della cessazione dell'incarico procede alla valutazione del personale assegnato alla struttura.

Le parti convengono di adottare per il 2008 lo stesso sistema di valutazione previsto per il 2007, con l'utilizzo delle schede A) e B) allegate al presente contratto.

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE REGIONALE ETNOGRAFICO
NUORO

Articolo 6

Procedura per la retribuzione di rendimento

La quota del fondo riferita alla valutazione della prestazione individuale, prevista dall'art. 3 lett. b), è attribuita ai dipendenti in rapporto al giudizio conseguito secondo le seguenti percentuali:

- molto positivo 100%
- positivo 80%
- sufficiente 60%
- insufficiente 0%
- non classificato 0%

Il peso dei singoli fattori, che costituiscono parametro per la successiva valutazione, dovrà ricavarsi dal complesso delle attività assegnate al dipendente dal Direttore Generale e dai Direttori di Servizio e, limitatamente al 2007 ed al 2008, al complesso delle attività comunque svolte.

Il compenso risultante da tale percentuale sarà parametrato alla categoria d'appartenenza dei singoli dipendenti previste dal CCRL vigente³, alla percentuale di part-time autorizzato e, nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, al numero di giorni prestato nelle differenti categorie.

Ai lavoratori in distacco sindacale devono essere attribuiti, sia ai fini della valutazione collettiva che ai fini della valutazione individuale, giudizi pari alla media di quelli assegnati nelle aree di coordinamento o servizi di appartenenza.

La quota da erogare ai dipendenti è liquidata in un'unica soluzione, fatti salvi ulteriori congruagli derivanti da disposizioni normative e contrattuali.

Le eventuali economie derivanti dal conseguimento di una percentuale di rendimento inferiore al 100% da parte di qualche dipendente, verranno ripartite tra tutti i dipendenti del medesimo servizio, parametrize alla categoria di appartenenza ed al giudizio individuale riportato.

Resta inteso che le valutazioni ed i calcoli relativi al rendimento 2007 e 2008 dovranno essere effettuati separatamente.

La Direzione Generale si impegna, nel processo di valutazione dei dipendenti, a garantire l'omogeneità dei criteri che saranno adottati dalle Direzioni, tenendo conto di quanto riportato nella premessa del presente accordo che ne costituisce parte essenziale.

Articolo 7
Incarichi⁴

Gli incarichi comportanti la titolarità di posizioni organizzative, (coordinamento di settore, alta professionalità e studio e ricerca) sono attribuiti a dipendenti di categoria D con provvedimento motivato che tenga conto:

- > delle capacità professionali, anche sulla base dei risultati conseguiti nelle precedenti esperienze di lavoro;
- > delle attitudini possedute in relazione alla natura dell'incarico;
- > dei titoli culturali;

Per particolari esigenze di servizio, anche temporanee, o per esigenze straordinarie ed eccezionali, o per la realizzazione di specifici progetti, possono essere attribuiti incarichi individuali non comportanti la titolarità di

³ I coefficienti delle categorie di appartenenza dei dipendenti, previsti dall'art. 26 del CCRL 2005 sono:

- categoria A: coefficiente 1,00
- categoria B: coefficiente 1,15
- categoria C: coefficiente 1,35
- categoria D: coefficiente 1,47

⁴ Art. 100 CCRL vigente Disposizioni per l'affidamento di incarichi

1. Con riferimento agli incarichi attribuiti relativamente alle articolazioni organizzative costituite ai sensi del Titolo II della L.R. n. 31/1998, sono indicate:

- a) la durata, che non può eccedere i 24 mesi ed è rinnovabile;
- b) i compiti assegnati, gli obiettivi da conseguire e le funzioni che possono riguardare:
 - i) attività di coordinamento caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - ii) attività con contenuti di alta professionalità o richiedenti particolari specializzazioni;
 - iii) altre attività di studio e ricerca.

2. Al personale delle categorie B e C e a quello delle aree A e B del CFVA possono essere conferiti incarichi, non comportanti la titolarità di posizioni organizzative.

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE REGIONALE ETNOGRAFICO
NUORO

posizioni organizzative anche a dipendenti di categoria C e B, secondo le modalità previste per gli altri incarichi.

Gli atti con i quali vengono attribuiti gli incarichi ne definiscono l'oggetto, il livello di responsabilità, i tempi di attuazione e gli obiettivi da raggiungere.

Gli incarichi previsti dal C.C.R.L. vigente dovranno essere resi noti tempestivamente e comunque entro e non oltre 30 giorni mediante pubblicazione all'Albo dell'Istituto. Lo stato di utilizzo del fondo deve essere comunicato semestralmente ai soggetti di cui all'art. 7 del C.C.R.L..

Articolo 8
Ributuzione degli incarichi

La ributuzione di posizione mensile degli incarichi di cui all'art. 7 è determinata come segue:

- coordinamento di unità organizzative: da un minimo di € 600,00 ad un massimo di € 774,00;
- alta professionalità: da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 774,00;
- studio e ricerca: da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 774,00;
- per gli incarichi non comportanti titolarità di posizione organizzativa: da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 345,00.

Per gli anni 2007 e 2008 la misura della ributuzione di posizione mensile è fissata in € 774,00.

Le ributuzioni degli incarichi previsti nel presente articolo devono trovare copertura nelle risorse appositamente destinate, quantificate per il 2007 in complessivi € 27.864,00 e per il 2008 in € 37.152,00 per le ributuzioni di posizione.

La ributuzione di posizione e degli altri incarichi incentivanti è comprensiva del lavoro straordinario ed è corrisposta per 12 mensilità proporzionalmente all'effettiva durata dell'incarico.

Articolo 9
Tutela della salute dei lavoratori e sicurezza degli ambienti di lavoro

L'Amministrazione s'impegna a dare integrale applicazione alla normativa vigente in materia d'igiene e di sicurezza del lavoro e di prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle competenze attribuite dalla legge ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'Amministrazione s'impegna altresì, a provvedere alla necessaria formazione e informazione di ciascun dipendente sui rischi della salute derivanti dalle mansioni espletate nonché sulle misure e attività di prevenzione adottate.

Articolo 10
Interpretazione clausola controversa

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 15 giorni dalla data di richiesta scritta di una delle parti, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti, si impegnano ad adoperarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCI a verificare ogni possibile soluzione volta ad allineare il salario di rendimento ai valori medi riconosciuti per il personale del Comparto Regionale.

Concordano inoltre:

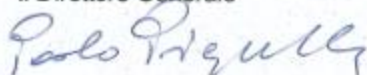
- a) Di stabilire criteri generali in ordine all'applicazione delle fattispecie di cui all'art. 7 del presente contratto, per il personale delle categorie B e C.
- b) Di stabilire criteri generali per l'applicazione delle prestazioni straordinarie, nell'ambito dei servizi, in analogia alle modalità già utilizzate nel comparto regionale.
- c) Di garantire modalità omogenee di accesso alla formazione e qualificazione professionale, nel rispetto dell'art. 59 del CCRL.

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE REGIONALE ETNOGRAFICO
NUORO

- d) Di avviare un confronto specifico sull'assetto organizzativo dell'ente e più in generale sull'organizzazione del lavoro.
- e) Di attivare la verifica sull'utilizzo, da parte del personale, degli automezzi al fine di individuare opportune soluzioni.
- f) Di attivare il confronto sulla disciplina per l'applicazione dell'istituto delle progressioni professionali immediatamente dopo l'approvazione dell'accordo di cui all'art.33, lettera f del CCRL 8.10.2008.
- g) Di procedere con immediatezza all'applicazione di tutte le previsioni contrattuali contenute nel contratto collettivo regionale di lavoro e non riportate nel presente documento.

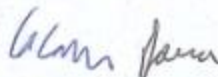
Nuoro, 7 maggio 2009

Il Direttore Generale



Le Organizzazioni sindacali

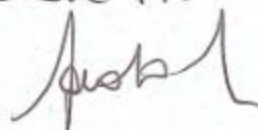
UIL-FIL



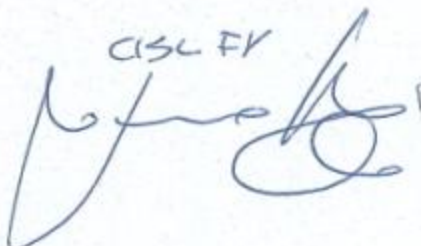
SARDEGNA-UGL



CGIL FR.



CISL FR



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE REGIONALE ETNOGRAFICO
NUORO

Scheda A) – GIUDIZIO SINTETICO VALUTAZIONE ANNO _____

DATI ANAGRAFICI

COGNOME

NOME

MATRICOLA

CATEGORIA

DIREZIONE GENERALE

SERVIZIO

VALUTAZIONE

GIUDIZIO DELLA PRESTAZIONE COLLETTIVA

GIUDIZIO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

MOTIVAZIONE

DATA

DIRIGENTE

DIRETTORE GENERALE

OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE

DATA

FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione

Per accettazione

Per riesame

SARDEGNA - 0602

Un. 1800
Gian. 1800

9.7

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE REGIONALE ETNOGRAFICO
NUORO

Scheda B) - VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE CATEGORIE B, C, D

La valutazione si è articolata nei sotto riportati sette fattori di prestazione. La valutazione di ogni fattore è data dal prodotto tra il punteggio assegnato e il relativo peso.

Il punteggio da attribuire ad ogni fattore va da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio di 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio di 10 identificherà una prestazione eccellente.

Il peso da assegnare ad ogni fattore di prestazione va da 0,5 fino 4 per multipli di 0,5. Tutti i fattori devono essere pesati. La somma dei pesi deve essere sempre uguale a 7.

La valutazione complessiva del dipendente è determinata dalla somma delle valutazioni di tutti i fattori.

FATTORI	PESI (da 0,5 a 4)	PUNTEGGIO (da 1 a 10)	VALUTAZIONE
1) Quantità di attività prodotta			
2) Qualità di attività prodotta			
3) Costanza della prestazione			
4) Competenza tecnico professionale			
5) Capacità di organizzarsi			
6) Comunicazione organizzativa			
7) Collaborazione			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrato il giudizio nella seguente maniera:

- punteggio da 70 a 56 = I classifica = molto positivo
- punteggio da 55 a 40 = positivo
- punteggio da 39 a 30 = sufficiente
- punteggio da 29 a 0 = insufficiente
- non classificato

GIUDIZIO 2007

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione

.....

.....

.....

.....

DATA

FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione

.....

.....

SAB/29-06-02

v. m. G. m. m.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE REGIONALE ETNOGRAFICO
NUORO

Scheda B) - VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE CATEGORIA A

La valutazione si è articolata nelle sotto riportate sette aree. E' prevista per tutte l'attribuzione di un punteggio da 1 a 10.

Si dovrà tenere presente che il punteggio di 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio di 10 identificherà una prestazione eccellente.

Il totale del punteggio attribuito alla prestazione sarà determinato dalla somma dei punteggi delle sette aree.

AREE	PUNTEGGIO (da 1 a 10)
1) Conoscenza	
2) Responsabilità	
3) Prontezza	
4) Precisione	
5) Comunicativa	
6) Collaborazione	
7) Costanza della prestazione	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	

Al punteggio così ottenuto dovrà essere parametrato il giudizio nella seguente maniera:

- punteggio da 70 a 56 = I classifica = molto positivo
- punteggio da 55 a 40 = positivo
- punteggio da 39 a 30 = sufficiente
- punteggio da 29 a 0 = insufficiente
- non classificato

GIUDIZIO 2007

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione

.....

.....

.....

DATA

FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione

.....

.....

516/PS-1662

UIC - FPL
M. M. M.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]