

COMUNE DI MONTERIGGIONI

Provincia di Siena

Accordo decentrato integrativo economico per l'utilizzo e la destinazione delle risorse di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004 per l'anno 2017

La delegazione di parte pubblica, costituita in applicazione dell'art.4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL dell'1.4.1999, riunitesi nella sede del Comune di Monteriggioni in data 29 dicembre 2017 alle ore 18,30

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 205 del 28.12.2017 con la quale viene autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a stipulare l'accordo integrativo decentrato in oggetto contenente, tra l'altro, la regolamentazione per lo svolgimento delle progressioni economiche orizzontali;

Tenuto conto di quanto deciso dall'Assemblea del Personale tenutasi in data 27.12.2017, in deroga all'art. 3 dell'ipotesi di accordo relativo alla regolamentazione sulle procedure di sviluppo delle progressioni economiche orizzontali;

hanno convenuto di sottoscrivere il seguente accordo decentrato integrativo economico per l'utilizzo delle risorse per l'anno 2017 nonché l'allegata regolamentazione per lo svolgimento delle progressioni economiche orizzontali.

The block contains four handwritten signatures in black ink. The top row has two signatures, and the bottom row has two. The signatures are stylized and appear to be the names of the representatives involved in the agreement.

Art. 1
Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004.
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Monteriggioni, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Art. 2
Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3
Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004. L'esatta consistenza del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017, già stanziato nel rispettivo Bilancio di Previsione 2017/2019, risulta inizialmente suddiviso tra risorse stabili e variabili.

Richiamati allo scopo i seguenti atti:

- la determinazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria n. 1469 del 29/11/2017 con la quale è stato costituito il fondo per le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 per l'anno 2017;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 182 del 05/12/2017 con la quale sono stati forniti indirizzi per la costituzione del fondo relativo alle risorse variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale dipendente 2017, destinando, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22/01/2004, le necessarie risorse aggiuntive;
- la determinazione n. 1616 del 19/12/2017 con cui è stato successivamente costituito il fondo definitivo delle risorse decentrate per l'anno 2017, per i seguenti importi:

○ risorse stabili	€ 141.119,01
○ risorse variabili	€ 26.683,01
○ fondo 2017	€ 167.802,02
○ fondo posizioni organizzative	€ 73.432,98
○ totale fondo 2017	€ 241.235,00
○ lavoro straordinario	€ 11.425,00
- la successiva deliberazione della Giunta Comunale in data 22 dicembre 2017 con la quale sono state apportate alcune modifiche agli indirizzi forniti con la citata GC n. 182/2017;



Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 4

Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili" – Destinazione storica e vincolata

Prendendo atto pertanto di quanto sopra, le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004.

Prioritariamente Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

Progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2009 – Art. 17, comma 2 – lett. b) del CCNL 01.04.1999

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo "risorse stabili". Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del CCNL del 1.4.1999. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate al 31.12.2010.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di cessazioni dal servizio, progressioni di carriera o reinquadramenti comunque denominati del personale interessato. Le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come illustrato dalla dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22.01.2004. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.

Nell'anno 2017 sono previste nuove progressioni economiche orizzontali per una quota pari al 50% dei dipendenti, con decorrenza dal 1° dicembre 2017 per le quali risultano stanziati risorse per 3.500,00 euro.

L'importo complessivo destinato per l'anno 2017 alle progressioni economiche orizzontali ammonta a complessivi € 67.660,00.

Utilizzo delle risorse decentrate stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2017 – Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione per l'anno 2017 dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e 3 della tabella D del CCNL del 22.01.2004.

L'ammontare complessivo destinato per l'anno 2017 a tale istituto ammonta ad € 22.724,00.

Art. 5

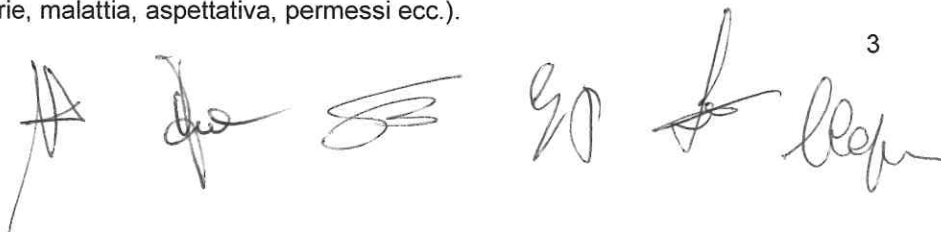
Criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse decentrate stabili – Destinazione definita in sede di contrattazione decentrata integrativa

Indennità di rischio

L'indennità di rischio viene corrisposta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) pari ad euro 30,00.

L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese (non viene pertanto corrisposta nei periodi di ferie, malattia, aspettativa, permessi ecc.).

3



Le parti confermano quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quelle previste nell'allegato B del DPR n. 347/83, con la sola integrazione di:

- attività prestate in cucine di piccola e media dimensione;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in condizione di continua e diretta esposizione ad un considerevole carico di traffico veicolare.

E' esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate, per le quali è già contemplata la relativa indennità.

L'individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area competente.

Le risorse destinate sono stimate in € 5.100,00 destinate alle seguenti figure:

Profilo professionale	n. addetti
Operai	8
Autisti scuolabus	4
Cuoco, aiuto cuoco e ausiliari di cucina	2 + 1 per mesi due
TOTALE	14

Indennità di disagio

L'indennità di disagio, ai sensi dell'art 17 comma 2 let. e) del CCNL 1/4/1999, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di disagio tutela e ristora economicamente situazioni lavorative che non determinano danno all'integrità fisica o psichica della salute dei lavoratori, bensì modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad un specifico peso nel loro svolgimento.

Vengono individuate come potenzialmente interessate dall'erogazione di tale indennità:

- a) le attività connesse ad una particolare articolazione dell'orario di lavoro diversa dal turno (ad es. orario plurisettimanale);
- b) le attività riconducibili a mansioni che, per le modalità con le quali debbono essere esplicate, necessitano di una particolare disponibilità oraria non preventivamente programmabile (e che non sia già compensata attraverso l'applicazione dello specifico istituto della reperibilità), la quale potrebbe dover essere svolta anche al di fuori del territorio comunale. In tale ultimo caso, il dipendente dev'essere stato chiamato fuori orario di servizio;
- c) le attività svolte dai dipendenti al di fuori della sede di lavoro contrattualmente fissata, in ragione di una diversa articolazione organizzativa conseguente all'attivazione di gestioni associate di servizi fra enti locali.

Con riferimento ai requisiti di cui alla lettera a), tale indennità compete solo per il periodo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa e l'individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area competente.

Per l'anno 2017 il seguente personale ha diritto all'indennità di disagio:

Profilo professionale	n. addetti	Somma annua prevista
Autisti scuolabus	4	1.440,00

L'ammontare della suddetta indennità viene fissato in 360 euro annue e verrà erogato in unica soluzione in occasione contestualmente all'erogazione del premio di produttività.

Indennità di turno

Viene attribuita ai profili dei servizi rientranti nella fattispecie di cui all'art.22 del CCNL 14.9. 2000 e determinata secondo le modalità di cui al comma 5 del predetto articolo.

Per l'anno 2017 i profili individuati sono gli Agenti di polizia Locale.

L'indennità è erogata anche al personale a tempo determinato a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro. Le somme previste per l'anno 2017 ammontano a € 9.600,00.

Indennità di maneggio valori

In applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete in misura intera, a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati superiore a euro 5.000, 00, indennità di 1,55 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati compresi fra euro 2.000, 00 ed euro 5.000, indennità di 1,03 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati inferiore ad euro 2.000, 00, indennità di 0,52 giornaliera;

Per l'anno 2017, la figura avente diritto all'indennità in questione è l'Economo Comunale.

La somma destinata ammonta ad € 140,00.

Indennità di reperibilità

Per i servizi tecnici e di stato civile, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta un'indennità di reperibilità, in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo

L'importo è quantificato in € 1,55 orario.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità per l'anno 2017 ammontano ad € 14.600,00 per i servizi tecnici ed € 2.400,00 per il servizio di stato civile.

Maggiorazione orario festivo art.24 comma 1

L'indennità, in applicazione dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta per compensare le prestazioni effettuate per particolari esigenze di servizio che non permettono di usufruire del giorno di riposo settimanale, con una maggiorazione della retribuzione ordinaria del 50%.

Le risorse destinate per l'anno 2017 alla corresponsione di tale indennità sono quantificate in € 2.000,00.

Indennità per particolari e specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, al personale appartenente alle categorie B, C e D individuato con decreto del Responsabile dell'Area competente, quale responsabile di particolari procedimenti o titolari di particolari e specifiche responsabilità, sono riconosciute specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un minimo di € 1.000 a un massimo di € 2.000.



Tale indennità non viene corrisposta per i periodi di malattia.

Per l'anno 2017 è destinata la somma di € 14.500,00 da erogare ai dipendenti ai quali è riconosciuta la specifica indennità di cui sopra, per le motivazioni riportate nei rispettivi decreti di individuazione.

Le indennità sono così distinte:

Descrizione della specifica responsabilità	n.	Indennità
Responsabilità di Servizi e di procedimenti amministrativi complessi (Tributi e Suap) Cat. D	2	€ 3.500,00
Responsabilità di Servizi e di procedimenti amministrativi i (Vigilanza – Ambiente- Urbanistica- Segreteria) – Cat. C	4	€ 6.000,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi (Pubblica Istruzione – Demografici) – Cat. B3	2	€ 2.500,00
Responsabili coordinamento squadra operai (idraulico-elettricista) – Cat. B3	2	€ 2.500,00
Totale		€ 14.500,00

Indennità per specifiche responsabilità – art. 17, comma 2, lettera i) - Indennità di responsabilità per addetti ai Servizi Demografici

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annuali in base ai giorni di presenza.

La somma destinata a tale indennità, per l'anno 2017, calcolata proporzionalmente alla presenza in servizio, risulta essere la seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	n. addetti	Indennità annua
Ufficiale di stato civile e d'anagrafe	3	€ 900,00

Art. 6

Compensi per finalità valutabili connesse alla produttività individuale e collettiva

Utilizzo di risorse variabili che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale

La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo di cui all'art. 3.

Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi assegnati ai settori per servizio e centro di responsabilità;

Le risorse disponibili vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nel PEG/PDO/Piano annuale della performance;

Al fine di evidenziare la valenza di un sistema di erogazione legato alla meritocrazia e al divieto di erogazione a pioggia delle indennità, si stabilisce che il premio individuale correlato alle risorse finanziarie per la produttività e il miglioramento dei servizi sarà corrisposto sulla base di quanto previsto dal "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance" del Comune di Monteriggioni (approvato con deliberazione della G.C. n. 71 in data 19.04.2012 e successivamente modificato con deliberazione della G.C. n.110 in data 21.06.2012), ossia mediante la ripartizione fra le sei Aree in cui si articola la struttura burocratica del Comune di Monteriggioni, sulla base dei seguenti criteri:



- l'80% delle risorse sulla base della consistenza dell'Area dal punto di vista del personale qualitativamente (Categorie Professionali) e quantitativamente ad essa assegnato;
- il restante 20% delle risorse sulla base della somma dei punteggi riportati in sede di valutazione strategica, dagli obiettivi assegnati ad ogni Area per l'anno di riferimento

All'interno delle Aree, il parametro relativo ad ogni categoria, verrà corretto sulla base della valutazione riportata dai singoli dipendenti.

Per i dipendenti che avessero effettuato servizio in più Aree saranno valutati da tutti i Responsabili interessati, ma andranno in carico all'Area in cui hanno prestato servizio in prevalenza.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate e tenuto conto degli indirizzi forniti con deliberazione G.C. n. 182 del 05.12.2017, si prevede che:

- **Euro 13.618,64** ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa, da destinarsi a compensare la produttività collettiva connessa al raggiungimento di specifici obiettivi contenuti nei piani di lavoro annuali del personale non titolare di posizione organizzativa, collegati agli obiettivi definiti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per l'esercizio finanziario 2017, approvato con deliberazione n. 60 del 21 marzo 2017;
- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92, comma 5, del D.Lgs. 163/2006 (incentivi per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontano ad un totale di **€ 3.064,37**; la ripartizione e la liquidazione degli incentivi al personale, avverrà tenendo conto dell'apposito regolamento in materia nonché delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, in relazione alle singole fattispecie legittimanti;
- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 12 del D.L. 437/96 (ICI) per l'anno corrente ammontano ad un totale di: **€ 10.000,00** oltre oneri riflessi per € 3.230,00 e così per complessivi € 13.230,00;

Le risorse destinate al finanziamento della produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi e ripartite a favore del personale in servizio, sulla base di una valutazione da parte del Responsabile di Area, espressa su apposite schede di valutazione individuali, ammontano a **€ 13.673,65**.

L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo entro il mese di **maggio** dell'anno 2018;

Art. 7 Disposizioni finali

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi relativamente alla parte normativa e nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 2.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse destinate alla produttività individuale e collettiva e, in via subordinata, a quelle del fondo dell'anno successivo, ove consentito dalle norme vigenti.

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Monteriggioni li, 29 dicembre 2017

Per la parte pubblica:

Dott. Massimo Origa

Antonella Pianigiani

Per la parte sindacale:

R.S.U. nelle persone di:

The image shows two handwritten signatures. The first signature is on the left, and the second signature is on the right, with the text 'R.S.U. nelle persone di:' written below it.

Stefano Bartoli

Andrea Iannoni

Lorella Lapini

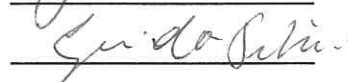
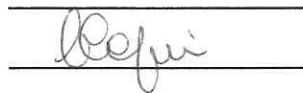
Matteo Vanni

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

Luciano Binarelli – C.G.I.L. FP

Guido Petreni – CISL FPS

Walter Biagini – U.I.L. F.P.L.



1. Progressioni economiche orizzontali

1. Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001 e dall'art. 23 del d.lgs. 150/2009, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.
2. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede, nel CCDI di ciascun anno, al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei principi di cui al precedente comma e entro le disponibilità economiche del fondo (parte stabile).

2. Requisiti di partecipazione e criteri di valutazione per le Progressioni economiche orizzontali

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica nell'ente.
3. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto, in base sistema di valutazione al tempo vigente, nella valutazione la media dell'80%.
4. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.
5. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 3 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare, è ridotto del 20% il punteggio; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzione della sospensione superiore a 10 giorni, è ridotto del 50% il punteggio ottenuto.
6. La valutazione è effettuata con riferimento alla attività svolta ed ai risultati conseguiti desunti dalle schede di valutazione dell'ultimo triennio, e dalle qualità culturali e professionali desunti dai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali.
7. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
8. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) delle struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

Per i dipendenti di categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) valutazione della prestazione individuale: la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 90 punti (media delle valutazioni conseguite x 90 /max valutazioni);
- b) qualità culturali e professionali : curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché alla esperienza maturata fino a 10 punti.



Per i dipendenti delle categorie B e C, per i passaggi alla prima posizione successiva a quella tabellare iniziale, i criteri di valutazione sono i seguenti:

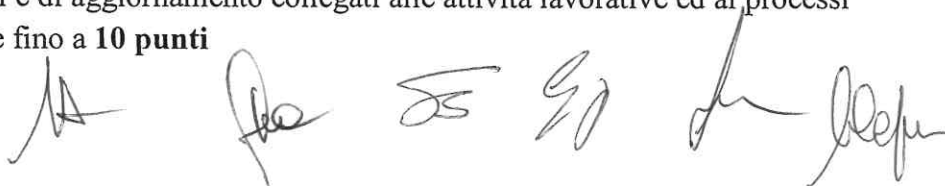
- a) valutazione della prestazione individuale la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti (media delle valutazioni conseguite x 70 / max valutazioni);
- b) qualità culturali e professionali curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché alla esperienza maturata fino a 30 punti.

Per i dipendenti delle categorie B e C, ad esclusione dei passaggi all'ultima posizione di progressione, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) valutazione della prestazione individuale fino a 70 punti, secondo le seguenti modalità:
1. media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 40 punti (media delle valutazioni conseguite x 40 / max valutazioni);
 2. risultati conseguiti fino a 30 punti, così articolati
 - *grado di coinvolgimento nei processi..... massimo 10 punti*
 - *capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi ed alle esigenze di flessibilità..... massimo 10 punti*
 - *capacità di problem solving e di iniziativa personale..... massimo 5 punti*
 - *permanente idoneità prestazionale..... massimo 5 punti*
- b) qualità culturali e professionali fino a 30 punti:
- curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione fino a **10 punti**
 - impegno e qualità della prestazione individuale: fino a **20 punti**.

Per i passaggi all'ultima posizione di progressione nelle categorie B e C per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) valutazione della prestazione individuale la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti secondo le seguenti modalità:
- la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 30 punti (media delle valutazioni conseguite x 30 / max valutazioni);
 - risultati conseguiti fino a 40 punti:
 - *grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi"..... massimo 10 punti*
 - *capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi..... massimo 10 punti*
 - *partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità..... massimo 10 punti*
 - *capacità d'iniziativa personale..... massimo 10 punti*
- b) qualità culturali e professionali fino a 30 punti:
- curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione fino a **10 punti**



- impegno ed alla qualità della prestazione individuale, tenendo conto in particolare del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza fino a **10 punti**
- capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro fino a **10 punti**

Criteri di attribuzione dei punteggi

Nella procedura selettiva per l'assegnazione della progressione economica orizzontale, la valutazione delle domande presentate avverrà secondo i seguenti criteri:

Attività svolta e risultati conseguiti

Media valutazioni : la media delle valutazioni del triennio precedente: (media delle valutazioni conseguite x peso criterio (90,70,50) / 100 punteggio massimo valutazioni)

Qualità culturali e professionali:

Esperienza maturata: 2 punti per anno di servizio (max 5 punti)

Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative : (max 5/10 punti):

- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno :
 - diploma scuola superiore: 3 punti
 - Laurea : 5 punti
 - Seconda laurea : 2 punti
- corsi di formazione relativi all'attività lavorativa frequentati nell'ultimo triennio: max 5 punti
 - di durata superiore a 20 ore : 2 punti
 - di durata superiore a 10 ore : 1 punto

Impegno e qualità della prestazione individuale (con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza)

- analisi curriculum e scheda valutazione parametri Orientamento all'utenza e collaborazione

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

- analisi curriculum e scheda valutazione parametri Propositività ed organizzazione

3. Procedure per la definizione delle Progressioni.

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile del Personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet per almeno 10 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

3. I dipendenti interessati presentano, entro la scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza.

4. I Responsabili dei singoli settori, unitamente al Segretario comunale, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio sulla base della scheda allegata.

5. Il Responsabile del Personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.

6. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente collocatosi in una fascia di merito alta per tre anni consecutivi o, in subordine, per cinque anni non consecutivi. In caso di ulteriore parità troveranno applicazione i criteri di precedenza che seguono, nell'ordine indicato:

- maggiore anzianità nella posizione economica ricoperta;
- maggiore anzianità nell'ente;
- maggiore anzianità anagrafica.

4. Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

2. La riserva di cui al comma 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire in relazione a ciascun concorso e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

anno

Categoria

Dati anagrafici

Cognome e nome	
Data di nascita	
Titolo di studio	

dati professionali

data di assunzione	
Ufficio di assegnazione	
Posizione economica	conseguita dal

Cat. A

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	Media valutazioni ultimo triennio	9	90	
Qualità culturali e professionali	Esperienza maturata	0,5	5	
	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	0,5	5	
TOTALE				

Cat. B e C per i passaggi dalla prima posizione alla seconda

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	Media valutazioni ultimo triennio	7	70	
Qualità culturali e professionali	Esperienza maturata	2	20	
	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	1	10	
TOTALE				



Cat. B e C per i passaggi successivi alla seconda posizione, e ad esclusione dei passaggi all'ultima

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta	Media valutazioni ultimo triennio	4	40	
Risultati conseguiti	Grado di coinvolgimento nei processi	1	10	
	Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi ed alle esigenze di flessibilità	1	10	
	Capacità di fronteggiamento delle criticità e di iniziativa personale	0,5	5	
	Permanente idoneità prestazionale	0,5	5	
Qualità culturali e professionali	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	1	10	
	Impegno e qualità della prestazione individuale	2	20	
TOTALE				

Passaggi all'ultima posizione delle cat. B e C e progressioni cat. D

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta	Media valutazioni ultimo triennio	3	30	
Risultati conseguiti	Grado di coinvolgimento nei processi	1	10	
	Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	1	10	
	Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	10	
	Capacità di iniziativa personale	1	10	
Qualità culturali e professionali	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	1	10	



	Impegno e qualità della prestazione individuale con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	1	10	
	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	10	
TOTALE				





