



IL CENTENARIO
DEL COMUNE



Comune di Rufina
Area Affari Generali

Provincia di Firenze

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
(art. 4 del CCNL 1 aprile 1999 – art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004)
ANNO 2015

Il giorno ~~27~~ **10 FEB. 2016** mese di gennaio 2016 alle ore 12,40 presso la Sala della Giunta Comunale di Rufina si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica costituita da :

Tiziano Lepri Responsabile Area Affari Generali-Vicesegretario-Segretario Reggente - Presidente
Antonella Perini - Responsabile Area Servizi Finanziari
Angela Masi - Responsabile Servizio Personale Associato

e la delegazione sindacale costituita da:
Santoni Massino – Rappresentante RSU
Giudici Maurizio – Rappresentante RSU
Capitani Laura – Rappresentante RSU
Cecchetti Massimo – Rappresentante RSU
Mirella Dato – Funzione Pubblica CGIL

Premesso che:

- Con l'11/5/2009 è stato sottoscritto il CCDI per il periodo normativo 2006-2009, con riferimento all'ultimo contratto nazionale tuttora vigente e che il 18/2/2012 è stato sottoscritto l'accordo per l'adeguamento del CCDI del Comune di Rufina con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009;
- Con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 144 del 17/9/2015 avente per oggetto "CCDI – Approvazione Progetti Obiettivo anno 2015", n. 194 del 26/11/2015 ad oggetto "C.C.D.I. 2015 – Determinazione risorse da destinare al fondo decentrato parte variabile. Modifiche ai Progetti Obiettivo ed altre disposizioni finalizzate alla definizione dell'Accordo decentrato." e n. 210 del 16/12/2015 con oggetto "CCDI 2015 – Determinazione risorse decentrate. Modifica alla deliberazione G.C. n. 194 del 26/11/2015. Modifiche alle delibere G.C. n. 134/15 e n. 144/15", con le quali vengono determinate le risorse da assegnare per il 2015 al Fondo decentrato e stabiliti gli obiettivi ai fini della valutazione della Performance;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 22/10/2015 sono state approvate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per il rinnovo del CCDI per l'anno 2015;

Visti:

- La preintesa avente ad oggetto "Contratto Collettivo decentrato Integrativo – AGGIORNAMENTO 2015. Linee programmatiche 2016-2017" siglata dalla delegazione trattante di parte pubblica con la RSU e le OO.SS in data 17 dicembre 2015;
- Il parere favorevole espresso dal Revisore in data 19/12/2015;
- La deliberazione n. 2 del 9/01/2016 con la quale la Giunta comunale autorizza la delegazione trattante di

Via Piave, 5 - 50068 Rufina (FI) – www.comune.rufina.it
comune.rufina@postacert.toscana.it – ufficio.segreteria@comune.rufina.fi.it
Tel. 055 83965.1/51 – Fax 055 8397082 – P.I. 01305620484 – C.F. 80010950485

Lepri

Perini
Masi



IL CENTENARIO
DEL COMUNE



Comune di Rufina

Area Affari Generali

Provincia di Firenze

parte pubblica a firmare il “**Contratto Collettivo decentrato Integrativo – AGGIORNAMENTO 2015. Linee programmatiche 2016-2017**”, nel teto allegato al presente verbale conforme alla preintesa siglata il 16/12/2015;

Si procede alla sottoscrizione, unitamente al presente verbale, della dell'allegato “**Contratto Collettivo decentrato Integrativo – AGGIORNAMENTO 2015. Linee programmatiche 2016-2017**”.

Rufina, ~~27~~ **21** gennaio 2016

Per L'Amministrazione

Il Presidente
delegazione trattante di parte pubblica
Tiziano Lepri

Per le Organizzazioni Sindacali

Santoni Massino – Rappresentante RSU

Giudici Maurizio – Rappresentante RSU

Capitani Laura – Rappresentante RSU

Cecchetti Massimo – Rappresentante RSU

Mirella Dato – Funzione Pubblica CGIL



indennità comparto; reinquadramento vigili) sono stanziati ai capitoli per il trattamento stipendiale.

Nel bilancio 2015 ai capitoli utilizzati per il pagamento delle altre voci del salario accessorio (18; 130/2; 300/2; 550/2; 750/2; 1500/5; 2400/5; 2900/5; 4300/5; 4800/5; 6100/5; 6300/5 e 6602/5) sono stanziati risorse, al netto delle somme riscritte per la liquidazione dei compensi dell'anno 2014 e precedenti, corrispondenti a circa 67.000,00 euro.

2. DESTINAZIONE DELLE "RISORSE DECENTRATE"

La destinazione delle risorse disponibili nell'anno 2015 per le diverse finalità previste dal CCNL è riportata in dettaglio nella tabella allegata alla fine del presente documento. Si riporta di seguito la ripartizione riassuntiva per il triennio 2015-2017, dando atto che per il 2016-2017 gli importi e le destinazioni saranno oggetto di specifica contrattazione:

DESCRIZIONE	Consuntivo 2014	Previsione 2015	Previsione 2016	Previsione 2017
Trasferimento Unione personale comandato	6.964,30	0,00	0,00	0,00
Indennità a contenuto economico vincolato (turno, rischio, disagio, ecc.)	18.024,81	11.200,00	11.200,00	11.200,00
Compensi per progetti con risorse vincolate (d.lgs. 163; ICI)	7.084,30	6.500,00	6.500,00	4.000,00
Risorse destinate all'incremento delle PEO	0,00	3.000,00	1.500,00	0,00
Indennità specifiche e particolari responsabilità	10.862,85	12.900,00	13.200,00	13.200,00
Compensi correlati al merito accertati dal sistema della PERFORMANCE	0,00	0,00	25.000,00	26.000,00
Compensi correlati all'attuazione di PROGETTI OBIETTIVO	25.050,00	33.000,00	9.700,00	13.000,00
Totale risorse contrattazione decentrata	67.986,26	66.600,00	67.100,00	67.400,00

4. TRATTAMENTO ECONOMICO

4.1. Compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale

A partire dal 2016, sarà ripristinato il doppio binario della erogazione di un compenso conseguente alla valutazione individuale e di gruppo nell'ambito del processo della performance, cui deve essere assegnata la maggioranza delle risorse disponibili, e la corresponsione di un incentivo collegato al conseguimento di obiettivi specifici individuati dalla Giunta, cui destinare la parte minoritaria delle risorse e che non necessariamente devono interessare tutti, o quasi tutti, i lavoratori. Questa opzione consentirà di meglio accompagnare, anche con incentivi specifici, il processo di riorganizzazione avviato.

4.1.1. Compensi correlati al merito individuale

Il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati attraverso il processo della performance, ormai attuato da alcuni anni e da aggiornare per il prossimo triennio, ha dato risultati apprezzabili. Si ritiene opportuno arricchire la procedura sistematizzando meglio l'equilibrio fra risultati di Ente, risultati di gruppo di lavoro e risultati e merito individuali.

4.1.2. Compensi collegati all'attuazione di specifici PROGETTI

I PROGETTI obiettivo, che nell'esperienza degli ultimi anni sono coincisi con la programmazione strategica di Ente, dovranno ritrovare la propria specificità anche per la natura delle risorse assegnate, provenienti prioritariamente da quelle espressamente riservate da norme di legge o regolamentari (progettazioni, recupero evasione, proventi di servizi non essenziali, ecc.) e, in forma residuale, da quelle disponibili per la programmazione dei nuovi servizi ex-art. 15, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999. L'individuazione dei progetti è riservata alla valutazione discrezionale della Giunta in relazione agli obiettivi programmatici del mandato amministrativo e potrà riguardare anche, come detto, obiettivi di natura organizzativa collegati ai processi di ristrutturazione. Rientrano in questa categoria

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten mark on the left margin]



ria di progetti le "ulteriori attività educative" dell'asilo nido finalizzate all'ammissione/dimissione dei bambini al servizio.

4.1.3. *Compensi correlati al merito ed ai progetti per l'anno 2015*

Per il 2015 i compensi correlati al merito saranno erogati, come per gli anni scorsi, sulla base dei progetti specifici approvati dalla Giunta e con le valutazioni effettuate secondo le modalità definite dal Piano della performance.

I progetti sono già stati approvati dalla Giunta con delibera n. 144 del 17/09/2015, con uno stanziamento complessivo di €. 30.200,00=, elevato a €. 33.000,00= con la deliberazione n. 210 del 16/12/2015, sulla base delle effettive disponibilità.

4.2. *Indennità di turno, rischio, reperibilità, maggiorazione lavoro festivo e notturno, maneggio valori, attività disagiate.*

Le indennità sono confermate con le modalità e le procedure del CCDI dell'11/05/2009, come modificato ed integrato dal CCDI del 17/02/2012.

4.3.1. *Compensi per particolari e specifiche responsabilità anno 2015*

Per il 2015 si prevede di confermare le modalità stabilite dal CCDI dell'11/05/2009, con l'esclusione del compenso per le funzioni vicarie di responsabile di U.O. o equiparata e rimodulando gli importi sulla base delle effettive disponibilità, come segue:

- | | |
|--|----------|
| • Responsabile di Unità Operativa con procedimento | 1.300,00 |
| • Coordinatrice Asilo nido | 1.000,00 |
| • Responsabile Gruppo di lavoro con procedimento | 800,00 |
| • Responsabile formale di procedimento specifico | 300,00 |
| • Ufficiale anagrafe e stato civile | 300,00 |
| • Sostituzione dirigente di Area | 300,00 |

4.3.2. *Compensi per particolari e specifiche responsabilità anni 2016 e 2017*

Per il biennio 2016-2017 i compensi per le specifiche responsabilità andranno erogati, prioritariamente, in funzione dell'attuazione della nuova struttura organizzativa valorizzando le nuove figure dei responsabili intermedi, anche mediante "pesature" ed articolazione delle stesse in due-tre diversi livelli economici (forbice 1000-2500). Si procederà ad una ricognizione delle altre figure con l'obiettivo di limitare i riconoscimenti economici alle sole posizioni individuate contrattualmente o che esercitano effettivamente funzioni e responsabilità anche nei rapporti esterni.

5. PROGRESSIONI ECONOMICHE

Si conviene di prevedere per il biennio 2015-2016 nuove selezioni per progressioni, a partire dalle categorie ove ancora sono presenti posizioni iniziali che, nonostante anzianità di servizio di otto-dieci anni, non hanno avuto l'opportunità di inserirsi in un percorso di crescita professionale, a causa del blocco degli stipendi e dei contratti.

Le procedure selettive introdotte con il CCDI 2002-2005, e confermate con il CCDI 2006-2009, hanno prodotto buoni risultati poiché hanno consentito uno sviluppo professionale della struttura abbastanza diffuso, ma nel rispetto di ben precisi criteri selettivi basati sul riconoscimento del merito e dell'effettiva crescita professionale. Si conviene pertanto di confermare sostanzialmente il meccanismo applicato sulla base del CCDI dell'11/05/2009, prevedendo due tornate di progressioni relative agli anni 2015 e 2016.



Al fine di aggiornare i suddetti criteri, contenuti nel Paragrafo PE del CCDI dell'11/05/2009, e di garantire procedimenti effettivamente selettivi si prevederà lo svolgimento di selezioni accorpate per gruppi di posizioni all'interno della medesima categoria, con l'obiettivo di allargare la platea dei selezionati, garantire una effettiva comparazione ed evitare procedure cui partecipa un solo concorrente, o comunque in numero di concorrenti non superiore alle posizioni da assegnare. Nel caso siano interessati anche dipendenti titolari di P.O. la valutazione finale sarà demandata alla Giunta.

Il Paragrafo PE del CCDI dell'11 maggio 2009 viene, pertanto, sostituito dal testo allegato alla fine del presente documento.

Le risorse individuate consentono di prevedere l'attribuzione di circa 6-8 nuove posizioni, distribuite su tutte le categorie professionali (B, C e D).

Le selezioni del 2015, e le relative procedure, sono illustrate nelle tabelle che seguono.

Per l'anno 2016 il programma sarà definito in sede di contrattazione decentrata annuale.

5.1. Programma selezioni per l'anno 2015

Le progressioni saranno svolte entro l'anno con decorrenza 1° dicembre 2015 e valutazione alla data del 30 novembre 2015.

POSIZIONI ECONOMICHE - Situazione al 30 novembre 2015

Cat.	Dipendenti	PEO 1	PEO 2	PEO 3	PEO 4	PEO 5	PEO 6	PEO 7
B	3	0	0	0	0	1	1	1
B3	9	---	---	1	0	0	1	7
C	14	1	3	3	3	4	---	---
D1	8	0	3	3	0	0	2	---
D3	2	---	---	1	0	0	1	---
Totale	36							

SELEZIONI P.E.O. da bandire per l'anno 2015 - Decorrenza 01/12/2015

Categoria	Progressione	Lavoratori interessati	POSTI disponibili per la selezione	%
B	Da B5 a B6	1	2	50,00%
B	Da B6 a B7	1		
B3	Da B3 a B4	1		
B3	Da B6 a B7	1	2	50,00%
C	Da C1 a C2	1		
C	Da C2 a C3	3		
D	Da D2 a D3	3	1	14,00%
D	Da D3 a D4	3		
D3	Da D3 a D4	1		
Totale		15		



Programma selezioni per Progressioni Orizzontali (P.E.O.) - anno 2015

Cat.	PEO iniziale	Progressioni previste %	Servizi Socio Educativi		Gestione Territorio		Servizi Finanziari		Servizi alla Persona		TOTALE		
			Dot. Org.	N° max proposte	Dot. Org.	N° max proposte	Dot. Org.	N° max proposte	Dot. Org.	N° max proposte	Dot. Org.	Posti a selez.	N° max proposte
B	5 > 6	50,00%	0	1	0	0	0	1	1	1	1	2	3
B	6 > 7		1		0		0		0		1		
B3	3 > 4		0		0		1		0		1		
B3	6 > 7		1		0		0		0		1		
C	1 > 2	50,00%	0	1	0	0	1	1	0	0	1	2	2
C	2 > 3		2		0		1		0		3		
D	2 > 3	14,28%	3	1	0	0	0	0	0	0	3	1	2
D	3 > 4		1		0		0		0		1		
D3	3 > 4		0		1		0		0		1		
D	3 > 4		Responsabili di Area								1		
Totale										15	5	7	

6. DISCIPLINA DEL BUONO PASTO

Il valore del buono pasto è tuttora fermo a quello stabilito nel 2003 (5,00 euro). In attesa di chiarimenti sulle modalità di gestione e utilizzo del buono elettronico, che consentirebbe l'erogazione di buoni esentasse fino a 7,00 euro, si conferma il buono cartaceo adeguandone, dal prossimo anno, il valore a 5,29 euro (livello massimo di detassazione – incremento del 5,8%).

27 gennaio 2015

[Handwritten signatures]



**AMMONTARE DELLE "RISORSE DECENTRATE" INDICATO DALL'ART. 31 DEL
CCNL DEL 22 GENNAIO 2004**

ANNO 2015

FONTI	DESCRIZIONE	Consuntivo 2014	Previsione 2015
CCNL 22/1/04 - art. 31, comma 2	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO 2003	118.651,08	118.651,08
CCNL 5/10/01 - art. 4, comma 2	R.I.A. e trattamenti ad personam personale cessato dall'1/1/2000	7.854,62	7.854,62
CCNL 22/1/04 - dichiarazione congiunta n. 14	Differenza incremento stipendiale ex-CCNL 22/1/04 personale collocato nelle posizioni di sviluppo del sistema di classificazione	5.469,81	6.172,55
CCNL 22/1/04 - art. 32, comma 1	Incremento 0,62% monte salari 2001 (998.419,83)	6.894,12	12.453,89
CCNL 22/1/04 - art. 32, comma 2	Ulteriore incremento 0,50% monte salari 2001	5.559,77	
CCNL 22/1/04 - art. 32, comma 7	Ulteriore incremento 0,20% monte salari 2001 per finanziamento disciplina alte professionalità	0,00	0,00
CCNL 9/5/06 - art. 4, comma 1	Incremento 0,50% monte salari 2003 (1.157.418,42) - oo.rr. 34,724%	4.295,53	4.295,53
CCNL 11/4/08 - art. 8, comma 2	Incremento 0,60% monte salari 2005 (1.245.387,00) - oo.rr. 34,724%	5.546,39	5.546,39
CCNL 1.4.99 - art. 14, comma 3	Riduzione stabile 3% lavoro straordinario	241,70	241,70
CCNL 1.4.99 - art. 15, comma 5 (parte fissa)	Incremento dotazione organica e relativa copertura - DECREMENTO D.O. per TRASFERIMENTI (Unione 2015 - 24.768,25)	-15.232,52	-40.000,77
LEGGE 122/10 - art. 9, comma 2-bis	Decurtazione fondo - parte fissa - proporzionale a riduzione personale	-3.519,42	-3.519,42
TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, CONTINUITA' E STABILITA'		135.761,08	111.695,57
CCNL 1.4.99 - art. 15, comma 1, lett. k)	Risorse finalizzate per specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni del personale (progettazione)	0,00	0,00
CCNL 5/10/01 - art. 4, comma 3	Recupero evasione ICI e altre risorse servizio tributi	7.084,30	6.500,00
CCNL 1.4.99 - art. 15, comma 4	Risorse espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità	0,00	0,00
CCNL 14/9/00 - art. 54	Quota parte rimborso spese servizio notifica atti amministrazione finanziaria	0,00	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI FINALIZZATE		7.084,30	6.500,00
CCNL 1.4.99 - art. 15, comma 1, lett. m)	Risparmi da ulteriore riduzione lavoro straordinario	0,00	842,86
CCNL 1.4.99 - art. 15, comma 2	Risorse integrative 1,20% monte salari 1997	0,00	8.200,00
CCNL 1.4.99 - art. 15, comma 5	Attivazione nuovi servizi o accrescimento degli esistenti con aumento delle prestazioni da parte del personale in servizio - effetti non correlati con l'aumento della dotazione organica	25.093,00	28.200,00
CCNL 5/10/01 - art. 4, comma 4, lett. a) e b)	Attuazione art. 43 LEGGE 449/97 - Sponsorizzazioni; consulenze e servizi aggiuntivi soggetti pubblici-privati	3.000,00	3.000,00
CCNL 5/10/01 - art. 4, comma 4, lett. c)	Attuazione art. 43 LEGGE 449/97 - Contributi dell'utenza per servizi non essenziali o per prestazioni verso terzi non connesse a garanzia di diritti fondamentali	0,00	2.000,00
D.L. 98/11 - art. 16, commi 4 e 5	Piani di razionalizzazione e qualificazione della spesa	0,00	0,00
CCNL 1.4.99 - art. 17, comma 5	Somme residue anno precedente	1.807,17	156,57
LEGGE 122/10 - art. 9, comma 2-bis	Decurtazione fondo - parte variabile - proporzionale a riduzione personale	-1.445,17	-1.445,17
TOTALE RISORSE VARIABILI FINALIZZATE		28.455,00	40.953,96
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE ASSEGNATE AL FONDO		171.300,38	159.149,53

don Cpt.

10/01



**DESTINAZIONE DELLE "RISORSE DECENTRATE" INDICATO DALL'ART. 31 DEL
CCNL DEL 22 GENNAIO 2004**

ANNO 2015

Fonte	DESCRIZIONE	Consuntivo 2014	Previsione 2015
CCNL 1/4/1999 - art. 17, comma 1, lett. b)	Somma destinata alla progressione economica – posizioni consolidate	77.367,72	70.586,62
CCNL 22/1/2004 - art. 33	Finanziamento indennità di comparto	19.910,88	16.677,00
CCNL 14/9/2000 - art. 31, comma 7	Indennità asilo nido	3.200,00	3.200,00
CCNL 5/10/2001 - art. 6	Ulteriore indennità asilo nido	1.950,00	2.000,00
CCNL 31/3/99 - art. 7, comma 4	Reinquadramento vigili urbani	762,03	73,85
DESTINAZIONE STABILIZZATA somme sottratte alla contrattazione		103.190,63	92.537,47
TRASFERIMENTO all'UNIONE per personale comandato/assegnato		6.964,60	0,00
CCNL 1/4/99 - art. 17, comma 1, lett. d)	Corresponsione indennità di turno (maggiorazione 10%)	6.950,00	0,00
	Maggiorazione orario festivo, notturno, festivo-notturno e giornata di riposo	2.035,00	2.080,00
	Reperibilità	8.500,00	8.500,00
	Maneggio valori	0,00	0,00
	TOTALE somme lettera d)	17.485,00	10.580,00
CCNL 1/4/99 - art. 17, comma 1, lett. e)	Corresponsione indennità di rischio (€ 360,00 annue)	620,00	620,00
	Indennità aggiuntiva per disagio orario	0,00	0,00
	TOTALE somme destinate ad attività disagiate	620,00	620,00
CCNL 1/4/99 - art. 17, comma 1, lett. f)	Specifiche responsabilità	10.862,85	12.900,00
CCNL 1/4/99 - art. 17, comma 1, lett. i)	Responsabilità di ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale, tributi, addetti URP, responsabili protezione civile	0,00	0,00
	TOTALE somme destinate a specifiche responsabilità	10.862,85	12.900,00
DESTINAZIONE COLLEGATA ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO		28.967,85	24.100,00
CCNL 1/4/99 - art. 31, comma 1, lett. g)	Attività di progettazione	0,00	0,00
	Compensi correlati all'attuazione di PROGETTI OBIETTIVO finanziati con il recupero dell'evasione	7.084,30	6.500,00
DESTINAZIONE VINCOLATA		7.084,30	6.500,00
CCNL 1/4/1999 - art. 17, comma 1, lett. b)	Somma destinata alla progressione economica – nuove posizioni da attribuire nell'anno	0,00	3.000,00
TOTALE somme destinate alla progressione e economica /PEO		77.367,72	73.586,62
CCNL 1/4/99 - art. 17, comma 1, lett. a)	Compensi correlati al merito e all'impegno individuale e secondo risultati accertati per VALUTAZIONE INDIVIDUALE	0,00	0,00
	Compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo mediante l'attuazione di PROGETTI OBIETTIVO (comprese ulteriori attività educative asilo nido ex-art. 31, co. 5, CCNL 14/9/2000)	25.093,00	33.000,00
	TOTALE compensi correlati al merito individuale	25.093,00	33.000,00
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE ASSEGNATE AL FONDO		171.300,38	159.137,47

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

(art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999)

PE.1. Nell'ambito dei criteri stabiliti dall'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999 le progressioni economiche orizzontali avvengono mediante lo svolgimento di apposite procedure selettive, con le modalità stabilite dal presente accordo.

PE.2. Alle operazioni relative alle selezioni di cui sopra, salvo le specifiche modalità previste dal presente accordo, provvede l'Ufficio di direzione previsto dall'articolo 76 dello Statuto. Le decisioni sono assunte con la presenza di tutti i membri, ad esclusione di coloro che devono eventualmente assentarsi in quanto interessati.

PE.3. Le progressioni orizzontali avverranno:

- a. nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del presente contratto decentrato;
- b. nel rispetto del limite numerico stabilito dal programma annuale approvato con il contratto decentrato, di norma, per ciascuna posizione economica e per ciascuna Area;
- c. al fine di garantire un'effettiva valutazione comparativa delle selezioni, assicurando una platea di concorrenti almeno doppia rispetto alle posizioni da assegnare, il programma annuale può prevedere lo svolgimento di selezioni per contingenti accorpate di gruppi di posizioni diverse, appartenenti comunque alla medesima categoria;
- d. attraverso la formulazione di una proposta complessiva unica di Ente, fatte salve le altre speciali procedure previste dal presente contratto.

PE.4. Saranno ammessi alla selezione per l'attribuzione delle singole posizioni economiche, relative alle diverse categorie, i lavoratori a tempo indeterminato che alla data stabilita per la decorrenza economica della nuova posizione, nonché alla data fissata per la selezione, si trovano collocati nella posizione economica immediatamente inferiore.

Saranno in ogni caso esclusi dalla selezione, fatti salvi altri particolari casi previsti dal presente contratto, i dipendenti:

- che alla data fissata per la valutazione non abbiano maturato un periodo di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica iniziale della categoria di appartenenza (considerando fra queste anche le posizioni B3 e D3 relative agli specifici profili di cui all'articolo 13 del NOP), di almeno un biennio; ai fini del computo del biennio si valuta anche il servizio prestato nell'ente di provenienza, solo nel caso che l'assunzione sia avvenuta mediante procedura di mobilità;
- che abbiano subito un provvedimento disciplinare nel biennio precedente alla medesima data, ovvero nel solo anno precedente in caso di un richiamo scritto o censura;
- che, in sede di valutazione annuale delle prestazioni ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, abbiano riportato un punteggio inferiore a 80/100 nell'anno precedente a quello della data fissata per la valutazione, e inferiore a 70/100 nel secondo anno precedente;
- che nell'anno precedente alla data di decorrenza della nuova posizione economica abbiano prestato servizio effettivo per meno di 40 giorni lavorativi;
- nei confronti dei quali il responsabile dell'Area di assegnazione abbia disposto la sospensione od il rinvio della progressione orizzontale, con motivata relazione relativa alla scarsa esperienza professionale acquisita nel biennio precedente ovvero ad un significativo peggioramento dell'impegno e della qualità della prestazione individuale nel periodo intercorso dall'ultima valutazione annuale.

PE.5. Per tutte le progressioni si seguirà la procedura di seguito descritta:

- a. l'ufficio personale compila una prima scheda comparativa (scheda n. 1), divisa per Aree e per posizioni economiche, al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui al precedente paragrafo 4., e la invia ai responsabili delle Aree e Servizi;
- b. il responsabile di ciascuna Area o Servizio completa la scheda n. 1 e compila una seconda scheda preliminare comparativa (scheda n.2) per ciascun gruppo di dipendenti appartenenti a posizioni interessate dalla progressione programmata al fine di individuare i nominativi da proporre per la progressione;



- c. ciascun responsabile può proporre, per ogni posizione, un numero massimo di passaggi nei limiti dal programma annuale delle progressioni;
- d. per ciascun nominativo che intende proporre per la progressione, tenuto conto dei risultati della valutazione comparativa (schede n. 1 e n. 2), il responsabile compila una ulteriore scheda (scheda n. 3) che costituisce la proposta da recapitare all'Ufficio di direzione;
- e. le proposte sono esaminate dall'Ufficio di direzione che completa la valutazione, mediante apposita scheda (schede n. 4 e n. 5), e formula la proposta complessiva finale;
- f. delle operazioni compiute dall'Ufficio di direzione in sede di valutazione ai fini delle progressioni orizzontali è redatto apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri dell'Ufficio;
- g. per le posizioni apicali relative ai responsabili delle Aree la proposta è formulata dal Segretario comunale e la valutazione finale è svolta dalla Giunta, con proprio atto;
- h. per le selezioni a cui partecipano responsabili di Area la valutazione finale è, comunque, effettuata dalla Giunta per tutti i lavoratori ammessi alla selezione;
- i. le posizioni sono attribuite con provvedimento del Responsabile dell'Area A.A.GG., in conformità ai risultati delle selezioni di cui sopra.

PE.6. Le diverse schede valutative (preliminare, propositiva e finale) saranno compilate avendo riguardo ai seguenti elementi:

Esperienza acquisita

- effettiva anzianità maturata nella ex qualifica funzionale, escludendo i periodi di aspettativa non retribuita per motivi personali e con riduzione proporzionale per il personale a tempo parziale;
- crescita professionale effettivamente conseguita in relazione all'anzianità maturata;

Arricchimento professionale

- crediti maturati nel biennio precedente a seguito di partecipazione con profitto ad iniziative di formazione ed aggiornamento;
- arricchimento professionale derivante anche da corsi di formazione coerenti alla posizione e certificati;

Valutazione delle prestazioni individuali sulla base dei seguenti indicatori:

- risultati ottenuti,
- impegno,
- qualità della prestazione individuale.

Per le progressioni nella categoria D i suddetti indicatori vengono integrati dai seguenti:

- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente; capacità di adattamento ai cambiamenti; partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative/migliorative dell'organizzazione del lavoro.

PE.7. Gli schemi delle schede valutative sono allegati al presente accordo. E' facoltà dell'Amministrazione modificare detti schemi, anche mediante diverse ponderazioni del peso dei vari fattori di valutazione in relazione alla loro effettiva importanza per i diversi profili e categorie, sempre nel rispetto dei criteri generali di cui all'articolo 3 del NOP ed al presente contratto.

Aut. - [Signature]
Dep. Cap. [Signature]



SCHEDA n° 1

PROCEDURE SELETTIVE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ANNO _____

SCHEDA COMPARATIVA DI VALUTAZIONE PRELIMINARE. 1

AREA/SERVIZIO	- Posizione economica esaminata	(progressione per)			
A Dipendente					
B Anzianità nella categoria al 31/ /					
C Posizione economica al 31/ /					
D Posizione economica al 31/ /					
E Provvedimenti disciplinari nel biennio (tipo e data)					
F Giorni di effettivo servizio nel					
G Giorni di effettivo servizio nel					
H Valutazione anno ____					
I Valutazione anno ____					
J E' proponibile per la progressione? (SI/NO)					
K Sospensione/rinvio per scarsa esperienza o peggioramento dello impegno e della qualità delle prestazioni (in caso affermativo allegare relazione)					
L E' proponibile per la progressione? (SI/NO)					

NOTA: I paragrafi A, B, C, D, E, F, G, H, I e J sono compilati dall'Ufficio personale; i paragrafi K ed L sono completati dal responsabile dell' Area o Servizio. Per i dipendenti che risultano proponibili per la progressione verrà compilata la scheda 2.

SCHEDA n° 2

PROCEDURE SELETTIVE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ANNO _____

SCHEDA COMPARATIVA DI VALUTAZIONE PRELIMINARE. 2

AREA/SERVIZIO	- Posizione economica esaminata	(progressione per)			
M Dipendente					
N Esperienza acquisita in termini di: · effettiva anzianità maturata nella ex qualifica funzionale, escludendo i periodi di aspettativa non retribuita per motivi personali e con riduzione proporzionale per il personale a tempo parziale; · crescita professionale effettivamente conseguita in relazione all'anzianità maturata; attribuire un punteggio complessivo in /100					
O Punteggio ponderato (vedi nota)					
P Arricchimento professionale in termini di: · crediti maturati nel biennio precedente a seguito di partecipazione con profitto ad iniziative di formazione ed aggiornamento; · arricchimento professionale derivante anche da corsi di formazione coerenti alla posizione e certificati; attribuire un punteggio complessivo in /100					
Q Punteggio ponderato (vedi nota)					
R Totale punteggio ponderato					

NOTA: La scheda è compilata da responsabile di Area. I punteggi sono ponderati applicando i seguenti coefficienti:

Categoria	B	B3	C	D
Esperienza acquisita	0.70	0.60	0.40	0.30
Arricchimento professionale	0.30	0.40	0.60	0.70



SCHEMA n° 3

PROCEDURE SELETTIVE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
ANNO
SCHEMA INDIVIDUALE DI PROPOSTA

AREA/SERVIZIO - DIPENDENTE
Posizione economica esaminata (progressione per)

IMPEGNO

Lavora con impegno dimostrando consapevolezza dell'obiettivo da perseguire e del proprio ruolo nell'organizzazione; ha senso di appartenenza e si applica con spirito critico ai propri compiti.

Table with 2 columns: Descrizione elementi di valutazione, Valutazioni sintetiche che motivano la proposta di progressione. Rows include: CONSAPEVOLEZZA E SPIRITO CRITICO, SI RENDE PARTECIPE DELLE FINALITA' DELL'ENTE/SERVIZIO, LAVORA CON GLI ALTRI PER IL RISULTATO FINALE.

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale - progressiva qualificazione del contenuto di lavoro svolto nelle varie posizioni ricoperte

Table with 2 columns: Descrizione elementi di valutazione, Valutazioni sintetiche che motivano la proposta di progressione. Rows include: PREPARAZIONE, COMPETENZA, QUALIFICAZIONE DEL LAVORO SVOLTO.

RISULTATI OTTENUTI

Andamento delle prestazioni lavorative

Table with 2 columns: Descrizione elementi di valutazione, Valutazioni sintetiche che motivano la proposta di progressione. Rows include: PROGETTI OBIETTIVO, OBIETTIVI PERSONALI, CONTINUITA' DI PRESTAZIONI POSITIVE.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

**COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI
SOLO PER I PASSAGGI DELLA CATEGORIA D**

Descrizione elementi di valutazione	Valutazioni sintetiche che motivano la proposta di progressione
POSSIEDE CAPACITA' DI GUIDA E DELEGA E' capace di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega, gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto	
HA UN BUON RAPPORTO CON LE PERSONE Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione	

**INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO**SOLO PER I PASSAGGI DELLA CATEGORIA D

Descrizione elementi di valutazione	Valutazioni sintetiche che motivano la proposta di progressione
QUANDO OCCORRE LAVORA IN FRETTA SENZA PREGIUDICARE I RISULTATI Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate	
FA PROPOSTE PER ELIMINARE GLI SPRECHI E RISPARMIARE RISORSE Propone frequentemente soluzioni anche piccole ma immediatamente realizzabili nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici	

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a signature below it, and several other initials and signatures at the bottom right.



SCHEDA n° 4

PROCEDURE SELETTIVE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ANNO _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE (a cura dell'Ufficio di direzione). 1

AREA/SERVIZIO _____ - DIPENDENTE _____
Posizione economica esaminata _____ (progressione per _____)

IMPEGNO

Lavora con impegno dimostrando consapevolezza dell'obiettivo da perseguire e del proprio ruolo nell'organizzazione; ha senso di appartenenza e si applica con spirito critico ai propri compiti.

PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE	B 0.60	B3 0.50	C 0.30		D 0.20
Descrizione elementi di valutazione	Elevato 100 - 70	Medio 69 - 40	Non rilev. 39 - 0	Valutazione (da esprimersi in centesimi)	Valutazione ponderata
CONSAPEVOLEZZA E SPIRITO CRITICO Lavora con spirito critico e piena consapevolezza dello obiettivo da conseguire e dimostra impegno nel migliorare i risultati					
SI RENDE PARTECIPE DELLE FINALITA' DELL'ENTE/SERVIZIO Dimostra senso di "appartenenza all'organizzazione" e capacità di identificarsi con le finalità dell'Ente/Servizio					
LAVORA CON GLI ALTRI PER IL RISULTATO FINALE Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione e capacità di integrazione con gli altri; fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio					
Totale Ponderato					

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale - progressiva qualificazione del contenuto di lavoro svolto nelle varie posizioni ricoperte

PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE	B 0.20	B3 0.30	C 0.30		D 0.20
Descrizione elementi di valutazione	Elevato 6 - 4	Medio 3 - 1	Non rilev. 0	Valutazione (da esprimersi in centesimi)	Valutazione ponderata
PREPARAZIONE Grado di approfondimento giuridico e/o tecnico per lo svolgimento delle mansioni affidate					
COMPETENZA Capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria					
QUALIFICAZIONE DEL LAVORO SVOLTO Allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati					
Totale Ponderato					

Doc. Cap 2
[Handwritten signatures]



RISULTATI OTTENUTI

Andamento delle prestazioni lavorative

PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE	B 0.20	B3 0.20	C 0.40		D 0.25
Descrizione elementi di valutazione	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non rilev. 0	Valutazione (da esprimersi in centesimi)	Valutazione ponderata
PROGETTI OBIETTIVO Livello di raggiungimento degli obiettivi di progetto					
OBIETTIVI PERSONALI Livello di raggiungimento degli obiettivi personali assegnati					
CONTINUITA' DI PRESTAZIONI POSITIVE Andamento delle prestazioni individuali in un dato periodo					
Totale Ponderato					
Totale Complessivo dei parametri valutati					

L. Cap. 7
Cap. 7
M. ...
L. ...



SCHEDA n° 5

PROCEDURE SELETTIVE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ANNO _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE (a cura dell'Ufficio di direzione). 2

SOLO PER I PASSAGGI DELLA CATEGORIA D

AREA/SERVIZIO _____ - DIPENDENTE _____

Posizione economica esaminata _____ (progressione per _____)

COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI

PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE				D 0.15	
Descrizione elementi di valutazione	Elevato 100 - 70	Medio 69 - 40	Non rilev. 39 - 0	Valutazione (da esprimersi in centesimi)	Valutazione ponderata
POSSIEDE CAPACITA' DI GUIDA E DELEGA E' capace di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega, gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto					
HA UN BUON RAPPORTO CON LE PERSONE Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione					
Totale Ponderato					

INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE				D 0.20	
Descrizione elementi di valutazione	Elevato 100 - 70	Medio 69 - 40	Non rilev. 39 - 0	Valutazione (da esprimersi in centesimi)	Valutazione ponderata
QUANDO OCCORRE LAVORA IN FRETTA SENZA PREGIUDICARE I RISULTATI Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate					
FA PROPOSTE PER ELIMINARE GLI SPRECHI E RISPARMIARE RISORSE Propone frequentemente soluzioni anche piccole ma immediatamente realizzabili nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici					
Totale Ponderato					

Totale dei parametri valutati con la presente scheda	
Totale dei parametri valutati con la scheda n° 4	

Totale Complessivo dei parametri valutati	
--	--

[Handwritten signatures and notes on the right margin]