

# **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO**

## **COMUNE DI SENNA LODIGIANA (PROVINCIA DI LODI)**

*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 Senna Lodigiana, in data 10-03-2005. hanno convenuto sulla seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo.*

*Deliberazione G.C. n. 35 del 24.03.2005*

## **TITOLO I°**

### **Disposizioni generali**

#### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione e durata.**

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 2004, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. Le altre materie demandate alla contrattazione collettiva saranno oggetto di un successivo contratto di durata quadriennale.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa e successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida fino al 31-12-2004 e sarà tacitamente rinnovata per ciascuno degli anni successivi salvo l'ipotesi in cui uno dei soggetti contraenti ne dia formale disdetta 3 mesi prima della scadenza, ovvero 3 mesi prima della scadenza degli anni successivi in cui il presente CCDI venisse applicato in regime di proroga.

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 s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi. Tale disciplina può essere svincolata previo richiesta di una delle parti.

In relazione alla quantificazione ed all'utilizzo delle risorse annuali del salario accessorio, a seguito della comunicazione, entro il primo trimestre dell'anno, da parte dell'Amm.ne alla delegazione sindacale della propria proposta, è prevista una sessione di contrattazione annuale.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

#### **Art. 2**

##### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui insorgano 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 definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II°

### Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

#### Art. 3

#### Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2004 risulta costituito:

1. dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** determinate nell'anno 2003 con **le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1, 2 e 7** dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza, 0,50 % e 0,20% dello stesso monte salari ove ne ricorrano le condizioni previste ai successivi commi).

Le citate risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono rappresentate dalle somme del 2003 riferite:

- ai risparmi del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario in applicazione dell'art. 14, comma 4 del CCNL del 1.4.1999;
- agli importi di cui all'art. 31, comma 2 lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 e successive integrazioni;
- alla quota di risparmio derivante dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale riferite al 1998 (art. 1, comma 59, legge 662/96);
- alla quota a suo tempo destinata al lavoro straordinario degli incaricati di posizione organizzativa;
- alle eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio di cui all'art. 32 del CCNL 6.7.1995 e all'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 (0,5% e 0,2% del monte salari del 1993 esclusa la quota dei dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione e 0,65%, 0,6% e 0,8% del monte salari con riferimento all'anno 1995 esclusi i contributi a carico dell'ente e la quota destinata ai dirigenti);
- ai risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs 29/93 (ora D.lgs 165/01);
- alle risorse già destinate al pagamento del livello economico differenziato;
- alle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 (€ 774,69);
- alle risorse derivanti dallo 0,52% del monte salari riferito all'anno 1997 con esclusione della quota relativa alla dirigenza;
- alle somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento delle funzioni amministrative;
- alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL del 1.4.1999 derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche;
- all'1,1% del monte salari del 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza ex art. 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- alle risorse derivanti dalla retribuzione annuale di anzianità e dagli assegni *ad personam* in godimento al personale cessato dal servizio a far data dall'1.1.2000;
- alle risorse derivanti dall'eventuale applicazione del 2% del monte salari del 1999, art. 16 del CCNL del 1.4.1999 come integrato dall'art. 48 del CCNL 14.9.2000.

Le risorse indicate ai punti precedenti e contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo del 2003 sono **definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi.**

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le citate disposizioni contrattuali continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

2. dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
3. dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, commi 1, 2 e 7 relative all'anno 2003 e computate *una tantum* nella quantificazione delle risorse di cui al presente articolo attivabili solo per l'anno 2004;
4. dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) e dalle risorse derivanti da eventuali risparmi dal fondo destinato al lavoro straordinario.

	<b>Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.</b>	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2003, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	<b>€ 28.819,22</b>
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2003 in relazione a disposizioni successive.	<b>€ 0,00</b>
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute successivamente al 2003.	<b>€ 0,00</b>
1.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o all'accrescimento degli esistenti dal 1.1.2004.	<b>€ 0,00</b>
1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio successivamente al 2003.	<b>€ 474,52</b>
2.a	Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	<b>€ 0,00</b>
2.b	Quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	<b>€ 0,00</b>
2.c	Risorse derivanti dalla quota di risparmio della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 1 c.59, L. 662/96) nell'anno corrente.	<b>€ 0,00</b>
2.d	Eventuali risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario.	<b>€ 0,00</b>
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività.	<b>€ 2.160,93</b>
2.f	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	<b>€ 0,00</b>
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	<b>€ 0,00</b>
2.h	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001 ove previsto nel CCDI dell'anno 2003 (dichiarazione congiunta n. 17 allegata al CCNL del 22.1.2004).	<b>€ 0,00</b>
2.i	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (L.109/94, L.446/97, ecc.).	<b>€ 0,00</b>
3. a	Una tantum 2004 dello 0,62% del monte salari del 2001 arretrato 2003	<b>€ 1.163,47</b>

3. b	Una tantum 2004 dello 0,50% e dello 0,20%, ove ne ricorrano le condizioni, del monte salari 2001 quale arretrato dell'annualità 2003	€ 938,28
4.a	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente	€ 2.725,32
4.b	Somme derivanti da eventuali risparmi del fondo destinato al lavoro straordinario dell'anno precedente	€ 0,00
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>€ 36.281,74</b>

### TITOLO III°

#### **Depurazione del fondo del titolo II° dall'indennità di comparto e dalle risorse destinate alla progressione orizzontale**

Le parti convengono che dalle risorse determinate nel titolo II° vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" di cui al punto 1.a del precedente articolo ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività .

#### Art. 4

#### **Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono **depurate dalle somme destinate** alla corresponsione, per gli anni 2003 e 2004, **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

**Non sono detratte**, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

Eguale **non vengono detratte** dal fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

**Nel caso di progressioni verticali** effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2004 le **quote mensili** per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,40
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di **€ 4.122,90**

Il fondo di cui all'art. 3, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto risulta pari a:

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 32.158,84</b>
---------------------	--------------------

## Art. 5

### **Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999**

1. 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 di cui al precedente art. 3.**

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali **non vengono detratti** dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°.

**Non vengono detratti**, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine 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 gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto **depurata dai seguente importi:**

<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>€ 6.268,38</b>
-----------------------	-------------------

Il fondo di cui all'art. 4, dedotte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate secondo le modalità di cui ai precedenti punti **1.** e **2.** del presente articolo risulta pari a:

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 25.890,4€</b>
---------------------	--------------------

## TITOLO III°

### Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Le parti, avendo il CCNL del 22.1.2004 confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione delle risorse di cui al precedente articolo 5 sia la seguente.

#### Art. 6

#### Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.

- 1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in € 26,00 per dodici mensilità;
- 2) detto importo:
  - è corrisposto per intero quando i giorni di effettiva presenza nel mese sono superiori ai 2/3 del totale;
  - in assenza del requisito di cui al punto precedente, è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza;
  - è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- 3) l'indennità di disagio non è cumulabile, **per le stesse motivazioni (ovvero è cumulabile per motivazioni diverse)**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità;
- 4) i profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale / motivazione disagio	n. addetti	somma prevista
Operaio / lavoro esterno	1	€ 312,00
Autista / articolazione orario disagiato	1	€ 312,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 624,00</b>

#### Art. 7

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Le risorse destinate alla corresponsione **dell'indennità di turno**, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
	zero	€ 0,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 0,00</b>

Per l'anno 2004, nel caso non si sia provveduto attingendo alle risorse disponibili del fondo del 2003, l'utilizzo delle risorse di cui al presente è integrato dalla rivalutazione dell'indennità di turno per l'anno 2003 dovuta alla sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004.

**2. L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio; è quantificata in complessive **€ 30,00** mensili (art. 41 del 22.1.2004);

a) detto importo

3. è corrisposto per intero quando i giorni di effettiva presenza nel mese sono superiori ai 2/3 del totale;

4. in assenza del requisito di cui al punto precedente, è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza;

5. è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

b) non sono considerate assenze quelle derivanti da infortunio, malattia professionale, ferie.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

<b>Profilo professionale / motivazione</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Operaio / utilizzo attrezzature meccaniche	1	€ 360,00
Autista / guida continuativa automezzi	1	€ 360,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 720,00</b>

**3. L'indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;

d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

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 sono le seguenti:

<b>Area di attività</b>	<b>N° dei dipendenti coinvolti</b>	<b>Previsione annuale dei periodi di 12 ore di reperibilità</b>	<b>somma prevista</b>
	zero	zero	€ 0,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 0,00</b>

**4. L'indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

a) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 500,00;

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
Anagrafe	1	€ 150,00
economato	2	€ 250,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 400,00</b>

5. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a:

**€ 0,00**

Solo per l'anno 2004, nel caso non si sia provveduto attingendo alle risorse disponibili del fondo del 2003, l'utilizzo delle risorse di cui al presente è integrato dalla rivalutazione delle indennità relativa a presente punto per l'anno 2003 determinate dalla sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004.

### **Art. 8**

#### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. 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 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

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

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di Servizio o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti cat. B	€ 1.100,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi cat.B	€ 1.100,00
Responsabilità di Servizio o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti cat. C e D;	€ 1.300,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi cat. C e D;	€ 1300,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale e viene erogata in quota mensile. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio. Durante tale periodo (sospensione), viene interrotta l'erogazione mensile della quota relativa. Tale quota può essere erogata ad un eventuale sostituto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>importo dell'indennità</b>	<b>N° dei dipendenti interessati</b>	<b>somma prevista</b>
1.100,00	1 (responsabilità proc. Anagrafe/ elettorale/ stato civile, ecc..)	€ 1.100,00
1.300,00	1 part time 50% (responsabilità proc. economato)	€ 650,00
1.300,00	1 (responsabilità proc. Tributi )	€ 1.300,00
1.300,00	1 (responsabilità proc. Polizia locale)	€ 1.300,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 4.350,00</b>

2. 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**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300 annuali**

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza .

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità</b>
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
Ufficiale elettorale	€ 0,00
Responsabile di tributi	€ 0,00
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0,00
Formatore professionale	€ 0,00
Responsabile di archivi informatici	€ 0,00
Ufficiale giudiziario	€ 0,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>importo dell'indennità</b>	<b>N° dei dipendenti interessati</b>	<b>somma prevista</b>
300,00	1	€ 300,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 300,00</b>

## Art. 9

### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Dato atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
- 3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL **non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;**
- 4) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

A) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali, da effettuarsi da parte del responsabile del servizio personale, nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nell'allegato B;
2. per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nel citato allegato B;
3. per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categoria C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2. opportunamente integrati secondo le modalità definite nell'allegato B;
4. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno 12 mesi di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio dei 12 mesi di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale,

cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

5. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto;
  6. relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione dell'ultimo anno;
  7. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 30 ottenuta dalle valutazioni individuali dell'ultimo anno;
  8. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- l'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.
- B** La progressione orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL de 1.4.1999, al fondo di cui all'art. 3 dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
- C)** Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto A) sono destinate con riferimento all'anno 2004 le seguenti risorse: **€ 4.098,75**  
Per l'attuazione delle seguenti progressioni orizzontali:
- n. 3 nella categoria B
  - n. 2 nella categoria C
  - n. 1 nella categoria D

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto A) sono destinate con riferimento all'anno 2005 le seguenti risorse: **€ 1.689,38**

Per l'attuazione delle seguenti progressioni orizzontali:

- n. 2 nella categoria D

#### **Art. 10**

#### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale e risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

1. 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.  
Qualora per l'erogazione di tali risorse in favore dei dipendenti sia prevista dalla normativa di riferimento l'individuazione, mediante contrattazione collettiva decentrata integrativa, dei criteri di attribuzione e non si sia ancora provveduto in tal senso, le parti convengono che tale disciplina trovi attuazione a seguito di un successivo contratto integrativo da stipularsi entro il corrente anno.

Le risorse di cui al presente articolo non distribuite nell'anno di riferimento, perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono **considerate economie di bilancio**.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 **attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio**.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:

- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 18, della L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontano ad un totale di:

**€ (1,50% del valore delle opere oggetto di progettazione interna nel corso del 2004) ;**

- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontano a un totale di:

**€ 0,00 (valore da quantificarsi per l'anno 2005);**

- le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontano ad un totale di:

**€ 0,00 ;**

- le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontano a un totale di:

**€ ..... (valore da quantificarsi per l'anno 2005);**

- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontano ad un totale di:

**€ ..... (valore da quantificarsi per l'anno 2005);**

Le risorse previste per l'applicazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno 2004 ammontano complessivamente a:

**€ .....**

**(1,50% del valore delle opere oggetto di progettazione interna nel corso del 2004)**

2. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per l'anno 2004 a:

**€ ..... (da determinare in funzione al n. di notifiche effettuate)**

## Art. 11

### Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo III .
2. Per l'anno 2004, la procedura adottata sarà quella in uso negli anni precedenti come da CCDI 1999-2001; la procedura di cui al presente articolo verrà adottata con decorrenza dall'anno 2005;
3. Tali risorse vengono **assegnate a ciascun settore** secondo la seguente procedura:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un **valore complessivo** che parametrizza il numero dei dipendenti dell'ente in funzione del sistema di classificazione professionale vigente.

- c) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente;
  - d) per ottenere il budget attribuito ad ogni settore è sufficiente moltiplicare il risultato del punto c) per il valore parametrato del personale appartenente ad ogni settore seguendo la procedura indicata ai punti a) e b).
4. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi e dei programmi** individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione (P.E.G.), o analogo strumento di programmazione gestionale adottato dall'ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali (per quest'ultimi deve essere indicato l'importo destinato alla loro realizzazione il cui importo procapite per ciascun dipendente deve essere ricompreso nel parametro 100 - 150) assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno o conferenza dei servizi). Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004. I progetti e/o i piani di attività annuali dovranno essere effettuati nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario (intendendo per questo le 36 ore settimanali)

L'effettiva **erogazione delle risorse** destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

- a) valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun settore, eventualmente distinti in sub-obiettivi assegnati al singolo ufficio e/o al dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei report predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi (compresi quelli il cui mancato raggiungimento derivi da impedimenti oggettivi che devono essere evidenziati nei report) determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno, gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività indicate nel titolo I ;
- b) compilazione da parte del Direttore Generale delle schede di valutazione individuale annuale, di cui all'allegato A. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
- c) riduzione della valutazione individuale in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

<b>assenze giorni lavorativi</b>	<b>Punti di riduzione della valutazione</b>
Da 0 a 20	0
Da 21 a 50	8
Da 51 a 90	15
Da 91 a 130	25
Da 131 a 180	35
Oltre 180	50

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;

- d) moltiplicazione della valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto c), per i valori della seguente scala parametrica:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
B3 (ex 5 <sup>^</sup> )	1,20
C	1,30
D	1,40
D3 (ex 8 <sup>^</sup> )	1,50

- e) divisione del budget di settore per la **somma di tutti i prodotti** ottenuti con l'applicazione della procedura di cui al punto d);
- f) calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto e) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto d).

Il responsabile di settore consegna ad ogni suo collaboratore, entro il 30 giugno di ogni anno una scheda di valutazione intermedia, nel corso di appositi colloqui, sulla base della quale si provvederà ad erogare entro il mese di luglio il 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

L'allegato A rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

5. Nel caso non si sia provveduto entro il 30 giugno ad assegnare ai singoli dipendenti o a gruppi di essi l'articolazione degli obiettivi gestionali derivanti dalle schede di dettaglio del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale dell'ente, in coerenza con i programmi e progetti indicati nella relazione previsionale e programmatica, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza a seguito della predisposizione della scheda di valutazione individuale da parte del Direttore Generale. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al responsabile del settore.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

L'allegato A rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

5. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per l'anno 2004 pari a

**€ 15.397,71**

### **Art. 12**

#### **Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo III**

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate del precedente titolo II risultano per l'anno 2004 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 6 a 12 del presente titolo secondo il seguente quadro riassuntivo:

<b>Articolo</b>	<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
<b>6</b>	Compenso per attività disagiate.	€ 624,00
<b>7- 1.</b>	Indennità di turno.	€ 0,00
<b>7- 2.</b>	Indennità di rischio.	€ 720,00
<b>7- 3.</b>	Indennità di reperibilità.	€ 0,00
<b>7- 4.</b>	Indennità di maneggio valori.	€ 400,00
<b>7- 5.</b>	Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€ 0,00
<b>8- 1.</b>	Compenso per particolari responsabilità	€ 4.350,00
<b>8- 2.</b>	Compenso per specifiche responsabilità	€ 300,00

<b>9- 1.</b>	Indennità di direzione o di staff (ex 8 <sup>a</sup> q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€ 0,00
<b>9- 2.</b>	Retribuzione di posizione e di risultato:	€ 0,00
<b>10</b>	Progressione economica orizzontale.	€ 4.098,75
<b>11</b>	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 0,00
<b>12</b>	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	€ 15.397,71
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 25.890,46</b>

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

## **TITOLO IV° DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 13 Disposizione finale**

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

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

Le parti concordano, al fine della contrattazione sulla costituzione e l'utilizzo del fondo per l'anno 2005, sul reciproco impegno ad incontrarsi entro il 30-5-05 sulla base della ipotesi di costituzione ed utilizzo del fondo 2005 che verrà trasmessa dall'Amm.ne alla delegazione sindacale entro il 30-4-05;

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per la R.S.U.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **Allegato A**

### **SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI**

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è effettuata dal Direttore Generale, oppure dal Responsabile del servizio personale ove non esista il Direttore Generale.

Per quanto concerne i Responsabili titolari di posizione organizzativa sia per quanto concerne i criteri per il conferimento della posizione organizzativa che per quanto concerne i criteri relativi alla valutazione del raggiungimento dei risultati, si richiama quanto concertato con le Organizzazioni Sindacali di categoria con il C.C.D.I. 1999/2001.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

## INDICATORI DI VALUTAZIONE

<b>1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.</li></ul>	1
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.</li></ul>	2
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.</li></ul>	3
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.</li></ul>	4

<b>2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">2</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">3</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">4</p>

<b>3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">2</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">3</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">4</p>

<b>4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.</li> </ul>	4

<b>5. Rapporti con l'utenza esterna.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.</li> </ul>	4

<b>6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.</li> </ul>	4

<b>7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.</li> </ul>	4

<b>8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.</li> </ul>	4

<b>9. Grado di autonomia e di responsabilità.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.</li> </ul>	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.</li> </ul>	4

<b>10. Orientamento ai risultati.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.</li> </ul>	4

<b>11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.</li> </ul>	4

<b>12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">2</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">3</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">4</p>

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

### **ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

#### **Cat. A – B:**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

#### **Cat. C :**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

## Cat. D :

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

## Responsabili di Servizio:

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

## CATEGORIE A e B

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio</b>
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti .....</b>

## MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Lì \_\_\_\_\_

## CATEGORIA C

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio</b>
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
3. Livello di iniziativa professionale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti .....</b>

## MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a.... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Lì \_\_\_\_\_

## CATEGORIA D

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio</b>
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti .....</b>

## MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Lì \_\_\_\_\_

## Allegato B

### **SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione nonché dei criteri generali contemplati nell'art. 10 del CCDI per l'anno 2004.

In esso sono contenuti i modelli relativi alle schede individuali per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno della categoria.

**A.** In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e del citato art. 9 del CCDI per il 2004 le selezioni relative alla **categoria A** e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle **categorie B e C** vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

- viene calcolato il punteggio delle schede di valutazione individuale dell'ultimo anno;
- il punteggio massimo attribuibile è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di 50 punti sono attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita valutando 5 punti per ogni anno di servizio nella categoria e 3 punti per ogni anno di servizio nelle categorie inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- fino ad un massimo di 10 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente valutando 3 punti per ogni corso prendendo in esame gli ultimi 5 anni.

#### **Progressione economica per le seguenti categorie:**

**Categoria A – Progressioni: Tutte**

**Categoria B – Progressioni: da B1 a B2 – da B3 a B4 (se B3 giuridico)**

**Categoria C – Progressioni: da C1 a C2**

<b>Criteri generali selezione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Articolazione punteggio</b>	<b>Ulteriori specificazioni</b>
1) esperienza acquisita	50	5 o 3 punti per ogni anno di servizio	5 punti ogni anno di servizio nella cat. 3 punti per ogni anno nelle categorie inferiori.
2) prestazioni erogate	60	Punteggio schede di valutazione individuale dell'ultimo anno	
3) corsi di aggiornamento professionale	10	Corsi di qualificazione e di aggiornamento	3 punti per ogni corso negli ultimi 5 anni
<b>Totale</b>	<b>120</b>		

**B.** Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, tenuto conto delle precisazioni effettuate in precedenza per la posizione iniziale **B3** quale posizione giuridica di accesso, per le categoria **B** e **C** con esclusione dell'ultima progressione della categoria **C** (da **C4** a **C5**) vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- viene calcolato il punteggio delle schede di valutazione individuale dell'ultimo anno;
- il punteggio massimo attribuibile è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di 20 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame gli ultimi 5 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a 5 punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o superiore alle 24 ore e 2 punti sono attribuiti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa.

**Progressione economica per le seguenti categorie:**

**Categoria B – Progressioni: da B2 a B3 – da B3 a B4 – da B4 a B5 – da B5 a B6 e da B6 a B7**

**Categoria C – Progressioni: da C2 a C3 – da C3 a C4**

<b>Criteri generali selezione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Articolazione punteggio</b>	<b>Ulteriori specificazioni</b>
1) arricchimento professionale	20	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	5 punti per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 2 punti per corsi pari ad una giornata lavorativa. Si considerato gli ultimi 5 anni
2) prestazioni erogate	60	Punteggio schede di valutazione individuale dell'ultimo anno	
<b>Totale</b>	<b>80</b>		

**C.** Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della **categoria D nonché per l'ultima posizione economica della Categoria C** (da **C4** a **C5**) vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- viene calcolato il punteggio delle schede di valutazione individuale dell'ultimo anno;
- il punteggio massimo attribuibile è pari a 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di 30 punti sono attribuiti in relazione ai corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in considerazione gli ultimi 5 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a 3 punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o superiore alle 24 ore, 1 punto viene attribuito in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa. L'eventuale frequenza di master o corsi post-universitari di durata superiore quattro mesi con frequenza di almeno un giorno settimanale è valutato 12 punti.

**Progressione economica per le seguenti categorie:  
 Categoria C – Progressioni: da C4 a C5  
 Categoria D – Progressioni: Tutte**

<b>Criteri generali selezione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Articolazione punteggio</b>	<b>Ulteriori specificazioni</b>
1) prestazioni erogate	60	Punteggio schede di valutazione individuale dell'ultimo anno	
2) arricchimento professionale	30	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	12 punti per master o corso post-universitario; 3 per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 1 punto per corsi pari ad una giornata lavorativa. Si considerano gli ultimi 5 anni
<b>Totale</b>	<b>90</b>		

## SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni della "A")

(scheda valida per la prima progressione della B: da B1 a B2 – da B3 a B4 (se B3 giuridico)

(scheda valida per la progressione da C1 a C2)

Cognome e nome dipendente: \_\_\_\_\_

Categoria economica di appartenenza: \_\_\_\_\_

Profilo professionale: \_\_\_\_\_

Direttore generale/Responsabile di servizio: \_\_\_\_\_

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

<b>1.</b>	<b>Esperienza acquisita:</b>	massimo.	Punti	Totale
	Anzianità di servizio c/o enti locali	<b>50</b>		
	ex 2 <sup>a</sup> q.f.= anni _____ mesi _____	5 o 3		
	Cat. A = anni _____ mesi _____	Punti		
	Cat. B, pos. B1 = anni _____ mesi _____	Per anno		
	Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ mesi _____	Di		
	Cat. C pos. C1	Servizio		
<b>2.</b>	<b>Impegno e qualità prestazione individuale erogate</b>	Massimo	Punti	Totale
	con riferimento all'ultimo anno di valutazione	<b>60</b>		
		Totale		
<b>3.</b>	<b>Corsi di aggiornamento professionale</b> (corsi di			
	qualificazione e di aggiornamento)			
	3 punti per ogni corso di formazione effettuato negli ultimi 5	Massimo	Punti	Totale
	anni.	<b>10</b>		
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
			<b>TOT.</b>	

Data \_\_\_\_\_

Per presa visione: il lavoratore: \_\_\_\_\_

Osservazioni del lavoratore: \_\_\_\_\_

Il Direttore generale/ il Responsabile del servizio \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

(scheda valida per le progressioni successive alla prima delle categorie B:

da B2 a B3 – da B3 a B4 – da B4 a B5 – da B5 a B6 – da B6 a B7)

(scheda valida per le progressioni della categoria C: da C2 a C3, da C3 a C4)

Cognome e nome dipendente: \_\_\_\_\_

Categoria economica di appartenenza: \_\_\_\_\_

Profilo professionale: \_\_\_\_\_

Responsabile di settore: \_\_\_\_\_

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1.	<b>Arricchimento professionale</b> (corsi di formazione ed aggiornamento professionale)	Massimo	Punti	Totale
	Corso di durata pari o superiore a 24 ore: 5 punti, Corso pari ad una giornata lavorativa: 2 punti. Si considerano gli ultimi 5 anni	<b>20</b>		
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
2.	<b>Impegno e qualità prestazioni individuali erogate</b> Con riferimento all'ultimo anno di valutazione	Massimo	Punti	Totale
		<b>60</b>		
			<b>TOT.</b>	

Per presa visione: il lavoratore \_\_\_\_\_

Osservazioni del lavoratore \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Direttore generale/Il Responsabile del servizio \_\_\_\_\_

**SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

(scheda valida per tutte le progressioni in categoria D: tutte)  
 scheda valida per le progressioni della categoria C: da C4 a C5 )

Cognome e nome dipendente: \_\_\_\_\_

Categoria economica di appartenenza: \_\_\_\_\_

Profilo professionale: \_\_\_\_\_

Direttore generale/Responsabile di settore: \_\_\_\_\_

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica \_\_\_\_\_

	Massimo	Punti	totale
<b>1. Impegno e qualità prestazioni individuali erogate</b> Con riferimento all'ultimo anno di valutazione	<b>60</b>		
<b>2. Arricchimento professionale</b> Master o corso post-universitario: 12 punti, corso di durata pari o superiore a 24 ore: 3 punti, corso pari ad una giornata lavorativa: 1 punto. Si considerano gli ultimi 5 anni Anno n° attestati Anno n° attestati Anno n° attestati Anno n° attestati Anno n° attestati	<b>30</b>		
		<b>TOT.</b>	

Osservazioni del lavoratore \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Direttore Generale/Responsabile di servizio. \_\_\_\_\_