

**FEDERAZIONE DEI COMUNI
DEL CAMPOSAMPIERESE**

Unione di Comuni

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
DESTINAZIONE RISORSE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2017**

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are two smaller, more compact signatures. Further right, there is a signature that appears to be a combination of letters and a symbol. On the far right, there is a signature that looks like a stylized 'M' or 'N'.

PREMESSO che:

- In data 04 luglio 2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo decentrato destinazione risorse fondo incentivante 2017 della Federazione dei Comuni del Camposampierese;
- Il Revisore del Conto in data 06.07.2017 ha certificato che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del citato contratto decentrato integrativo sono coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'Ente, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

In data 14.07.2017 nella Sede della Federazione dei Comuni del Camposampierese ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, così formate:

- per la parte pubblica:
Dott. Zampieri Giovanni - Presidente
Commissario Valter Marcato
Dott.ssa Adelaide Betto
- per la parte sindacale
Rappresentanza Sindacale Unitaria:
Bolzan Serena
Giacomini Elisa
Migailo Maia Luisa

Organizzazioni Sindacali territoriali

rappresentante territoriale provinciale CISL:	Furlan Ettore
rappresentante territoriale provinciale CGIL:	De Paolis Manuela
rappresentante territoriale provinciale CSA:	Bertuzzo Alessandro

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il presente contratto integrativo decentrato destinazione risorse fondo incentivante 2017 della Federazione dei Comuni del Camposampierese.

Art. 1 Oggetto

Il presente contratto decentrato integrativo ha per oggetto la definizione della destinazione risorse fondo incentivante 2017 della Federazione dei Comuni del Camposampierese.

Art. 2 Costituzione fondo 2017

Le parti prendono atto che con determinazione n. 284/RG del 30.06.2017 è stato costituito il fondo incentivante sia di parte fissa che variabile, come da prospetto allegato.

Art. 3 Destinazione fondo 2017

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA CON DECORRENZA ANNUALITA' 2017

Le parti, ricordando che la materia delle progressioni deve essere contrattata negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge e che l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 150/2009, nel testo vigente, prevede che le progressioni economiche debbano essere riconosciute ad "una quota limitata di dipendenti", stabiliscono il numero limitato di

dipendenti che possono concorrere alle progressioni economiche nella percentuale del 50% dei predetti dipendenti in servizio per ogni categoria economica, all'interno di ciascuna categoria giuridica e comunque per almeno un'unità, come di seguito esplicitato:

Categoria giuridica D accesso D1

- D1 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- D2 percentuale del 50% ovvero n° 1 dipendenti su 3 (arrotondamento all'unità inferiore)
- D3 percentuale del 50% ovvero n° 3 dipendenti su 6;
- D4 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- D5 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- D6 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.)

Categoria giuridica D accesso D3

- D3 percentuale del 50% ovvero n° 1 dipendenti su 1 (garantita l'unità);
- D4 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- D5 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- D6 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);

Categoria C

- C1 percentuale del 50% ovvero n° 5 dipendenti su 11 (arrotondamento all'unità inf.);
- C2 percentuale del 50% ovvero n° 5 dipendenti su 10;
- C3 percentuale del 50% ovvero n° 2 dipendenti su 4;
- C4 percentuale del 50% ovvero n° 5 dipendenti su 11 (arrotondamento all'unità inf.);

Categoria B, accesso B1

- B1 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- B2 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- B3 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- B4 percentuale del 50% ovvero n° 1 dipendenti su 1 (garantita l'unità);
- B5 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- B6 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);
- B7 percentuale del 50% ovvero n° ___ dipendenti su (nessun dipendente presente questa cat.);

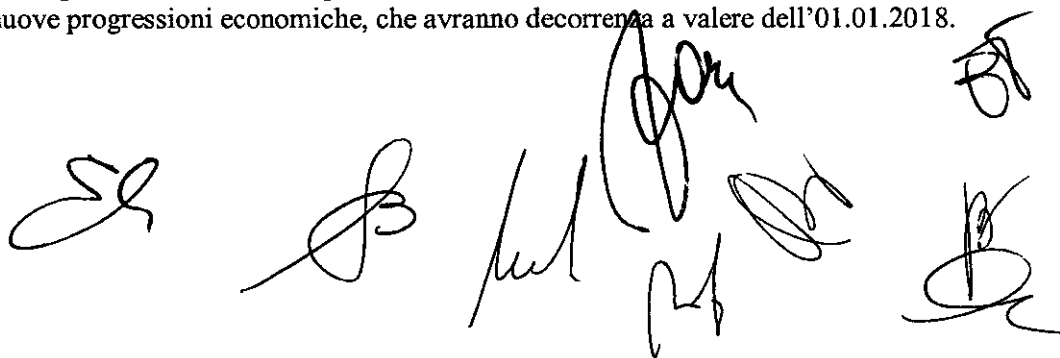
Categoria B accesso B3 (nessun dipendente presente nella cat. accesso B3)

Ricordando che l'art. 11 del vigente C.C.D.I. 2013 -2015, prorogato al 31.12.2017 dal CCDI del 27.10.2015, definisce come istituti di premialità le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, nel testo vigente, istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente, le parti concordano che i punteggi ai fini delle progressioni saranno attribuiti secondo i criteri stabiliti dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999 e secondo la metodologia di valutazione elaborata dall'Ente secondo tali criteri.

Si concorda pertanto, per tale istituto, che la selezione verrà effettuata con il sistema di valutazione dell'Ente già consegnato alla parte sindacale e da questa approvato.

Giusto quanto disposto dall'art. 11 del vigente C.C.D.I. 2013 -2015 prorogato al 31.12.2017 dal CCDI del 27.10.2015, ai sensi del quale *"Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello del periodo preso come riferimento per la valutazione, salvo diversa decorrenza concordata tra le parti in sede di accordo di cui all'art. 2 comma 3"*, la decorrenza delle progressioni economiche avverrà, per l'anno 2017, a decorrere dal 01.10.2017.

Le parti s'impegnano di ritrovarsi entro il 31/12/2017 per aggiornare il CCDI - parte giuridica - vigente, in particolare per definire i nuovi criteri del trattamento economico dell'istituto delle "indennità per specifiche responsabilità", al fine di recuperare le somme di parte stabile del fondo necessarie per poter finanziare la produttività collettiva e le nuove progressioni economiche, che avranno decorrenza a valere dell'01.01.2018.



DESTINAZIONE DELLE RISORSE FONDO INCENTIVANTE 2017

IMPIEGO RISORSE STABILI			
DISPOSIZIONE		DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b)	progressioni orizzontali	€ 74.546,00
	Art. 17 comma 2 lettera c)	Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative	€ 128.842,00
	Art. 17 comma 2 lettera d)	indennità di turno	€ 66.500,00
	Art. 17 comma 2 lettera a)	Produttività collettiva	€ 440,34
	Art. 17 comma 2 lett- d) e f)	Indennità specifiche responsabilità	€ 53.305,87
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4	Indennità di comparto	€ 27.930,00
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b)	Quota anno 2017 nuove progressioni orizzontali	€ 4.527,94
TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE			€ 356.092,15

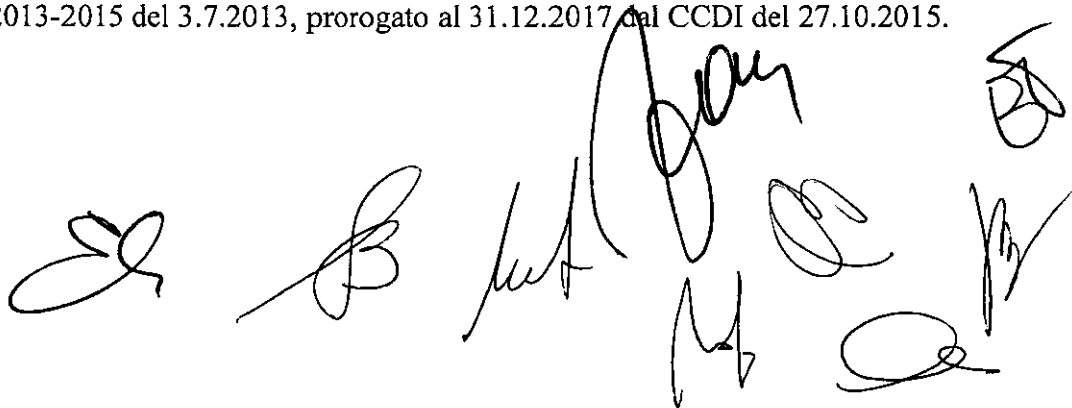
RISORSE DECENTRATE VARIABILI

DISPOSIZIONE		DESCRIZIONE	IMPORTO
Art. 15 comma 5 CCNL 1.4.1999		progetto VV riordino orario	€ 69.830,00
		Educazione stradale	€ 5.000,00
		Progetto personale amministrativo	€ 8.500,00
C.C.N.L. 31.7.2009	Art. 15 c 1 lett. k	Incentivi progettazioni	€ 5.956,00
		conto terzi (progetto "Messenger")	€ 9.826,00
TOTALE UTILIZZO PARTE VARIABILE			€ 99.112,00
TOTALE FONDO			€ 455.204,15
Somme non soggette al limite			€ 9.826,00
Totale fondo soggetto al limite			€ 445.378,15

1. Le quote destinate a: progressioni orizzontali, indennità di turno, indennità responsabilità e di rischio, non utilizzate andranno ad incrementare la quota destinata alla produttività collettiva, che

verrà ripartita secondo i criteri contrattuali decentrati vigenti presso l'Ente, e nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 141/2011.

2. Come previsto nel contratto integrativo destinazione risorse triennio 2013-2015, così come prorogato al 2017 con il CCDI 27.10.2015, le parti confermano di destinare parte variabile del fondo per finanziare il progetto di riorganizzazione dell'orario di servizio del personale vigilanza, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL del 01.04.1999. Nello specifico, per ogni turno effettuato in giorno festivo e per ogni terzo turno di 6 ore, con orario di inizio e di fine variabile, all'interno di un orario di servizio h.24 viene previsto un incentivo di € 50,00 per Agente. È definito terzo turno un servizio di 6 ore al di fuori dell'orario normale del primo e secondo turno (7.30-19.30) e che abbia uno scostamento di orario (in entrata o in uscita) di minimo n. 2 ore (dalle 7.30 alle 19.30). Non è considerato terzo turno un servizio che abbia uno scostamento di orario (7.30-19.30) inferiore alle n.2 ore. Il terzo turno è predisposto dal Comando con apposito ordine di servizio. Inoltre viene destinata una somma pari al 10%, del totale incentivi annui, da distribuire fra tutto il personale di vigilanza. Per la partecipazione al 3° turno di servizio, qualora effettuato in orario notturno, gli agenti di Polizia Locale con età superiore ai 50 anni hanno la facoltà di chiederne l'esonero. Per avere diritto a tale incentivo il personale dovrà timbrare con uno specifico codice, salvo diverse indicazioni impartite dall'ufficio personale, che gestisce il servizio "rilevamento presenze". All'interno del progetto partecipa anche il personale ausiliario del traffico cat. B. Al personale amministrativo di cat. C inserito, all'interno del settore vigilanza, si conferma la destinazione della somma di € 1.000,00 del suddetto progetto per la relativa attività amministrativa.
3. Si conferma il progetto educazione stradale, prevedendo un incentivo di € 55,00 per intervento e per agente;
4. Le parti concordano di destinare € 8.500 di parte variabile del fondo per finanziare dei progetti effettuati all'interno dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.99, che coinvolgono il personale Amministrativo e nello specifico:
 - € 3.000,00 per finanziare due progetti all' interno del Settore "Amministrazione" per attività attinenti all'informatizzazione delibere e determinazioni;
 - € 3.500,00 per finanziare un progetto all'interno del Settore "Sviluppo territoriale per la crescita" per attività attinenti il trasferimento della sede presso "Casa Pattaro" a Trebaseleghe, garantendo comunque la continuità e la funzionalità dei servizi .
 - € 2.000,00 per finanziare un progetto all'interno del Settore "Direzione Generale" attinente alla definizione dei flussi informativi e delle procedure tra l'Ufficio e i Comuni aderenti, atti a garantire l'efficienza e la tempestività del servizio reso, tenuto conto delle continue richieste di nuove adesione da parte di Enti esterni.
5. Le parti prendono atto che nella costituzione del fondo parte variabile, l'Amministrazione ha fatto confluire € 9.826,00 come somma da considerarsi "conto terzi". Tale somma, finanziata da un progetto della Regione Veneto, denominato "Messenger", è destinata all'attività che il personale della Polizia Locale, di categoria giuridica C e D, compreso i Responsabili con incarico di Posizione Organizzativa, sarà chiamato a svolgere, nel corrente anno, per la realizzazione di tale progetto, secondo i criteri di cui al CCDI - parte economica 2015 del 27.10.2015, nonché € 5.956,00 per Incentivi progettazioni, ai sensi dell'art. 15, c. 1 lett. k del CCNL dell'01 aprile 1999;
6. Si confermano le modalità di erogazione definite con il contratto decentrato integrativo, destinazione risorse triennio 2013-2015 del 3.7.2013, prorogato al 31.12.2017 dal CCDI del 27.10.2015.



FIRMATO il 014.07.2017

- per la parte pubblica:

Dott. Zampieri Giovanni – Presidente

Commissario Capo Valter Marcato

Dott.ssa Adelaide Betto

- per la parte sindacale

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Bolzan Serena

Giacomini Elisa

Migailo Maria Luisa

Organizzazioni Sindacali territoriali

rappresentante territoriale provinciale CISL: Furlan Ettore

rappresentante territoriale provinciale CGIL: De Paolis Manuela

rappresentante territoriale provinciale CSA: Bertuzzo Alessandro

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017

6

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE	IMPORTO
Art. 31 commi 2 e 3 CCNL 22.1.2004	Art. 15 comma 1 lettera l)	risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni € 146.486,14
	Art. 15 comma 5	risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti € 202.793,62
CCNL 5.10.2001	Art. 4 c.1 Recupero RIA cessati	€ 2.340,65
	Art. 32 comma 2	incremento 0,50% del monte salari anno 2001
	Art 32 comma 7	incremento 0,20% del monte salari anno 2001 (alte professionalità art. 10)
C.C.N.L. 9/5/2006	Art. 4 comma 1	incremento rinnovo contrattuale (0,5% monte salari 2003)
C.C.N.L. 11.5.2008	Art. 8 comma 1	incremento rinnovo contrattuale (0,6% monte salari 2005)
	Dichiarazione congiunta 14 CCCN 22.2.2004 e seguenti	Differenziali per applicazione nuovi contratti € 4.471,74
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 356.092,15

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE	IMPORTO
Art. 15 comma 5	Progetti miglioramento servizi senza incremento dotazione organica	€ 83.330,00
C.C.N.L. 31.7.2009	Art. 4 comma 1 e 2	incremento parte variabile 1% o 1,5% monte salari 2007
C.C.N.L. 31.7.2009	Art. 15 c 1 lett. k	Incentivi progettazioni € 5.956,00
	conto terzi (progetto "Messenger")	€ 9.826,00
TOTALE PARTE VARIABILE		€ 99.112,00
TOTALE FONDO		€ 455.204,15
Somme non soggette al limite		€ 9.826,00
Totale fondo soggetto al limite		€ 445.378,15

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature in the center and several smaller ones to the left and right.

DISCIPLINA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art. 1 Criteri generali per la progressione economica

1. Sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate "stabili", in sede di contrattazione decentrata integrativa, periodicamente vengono individuate le eventuali risorse finanziaria per nuove progressioni economiche da effettuarsi entro l'anno di riferimento. Contestualmente viene determinata l'aliquota percentuale dei dipendenti che possono beneficiare del passaggio alla posizione economica superiore che, comunque, non potrà essere superiore all'50%
2. del personale in servizio all'interno di ogni categoria o infracategoria.
3. Il Servizio personale provvede, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna categoria o infracategoria a determinare il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate per ciascun tipo di selezione, applicando la percentuale di cui al precedente comma 1 e con arrotondamento all'unità superiore per frazione oltre lo 0,5.
4. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio non verranno decurtate a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.
5. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla data stabilita in sede di contrattazione, che in nessun caso potrà essere precedente alla conclusione della procedura di selezione. La medesima potrà essere modificata in presenza di disposizioni che stabiliscono diversamente.

Art. 2 Modalità di partecipazione alla selezione

1. Il Responsabile del Settore risorse umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche, come definite nel precedente articolo, mediante pubblicazione, per 20 giorni, di apposito avviso all'Albo Pretorio on line dell'Ente, per conoscenza da parte dei dipendenti interessati. Copia dell'avviso di selezione viene inviata alla R.S.U. aziendale.
2. A seguito pubblicazione dell'avviso di selezione, i dipendenti interessati presentano all'Ufficio personale formale istanza di partecipazione alla selezione in oggetto.
3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione, come definiti nel successivo art. 3, avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
4. L'esclusione dalla selezione per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione scritta consegnata a mano nella sede di lavoro. Si rinvia all'avviso di selezione la fissazione dei termini istruttori per l'ammissione alla selezione.

Art. 3 Requisiti per concorrere alla selezione

1. Come contrattualmente previsto, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi, tenuto conto di quanto definito nel successivo comma 3.
2. In caso di trasferimento per mobilità volontaria, il requisito dei due anni di cui al precedente comma 1, è da ritenersi valido anche nel caso in cui sia stato maturato nell'Ente di provenienza.
3. Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, ai fini dell'ammissione alle selezioni, il periodo di permanenza nella posizione giuridica viene calcolato proporzionalmente.
4. Sono ammessi a selezione esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nel biennio precedente all'anno di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario di lavoro individuale, tenuto conto di quanto previsto in merito dal vigente Contratto Decentrato Integrativo (Istituti particolari di assenza da non considerare nel computo dei periodi di mancata presenza).

se

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

5. Non sono ammessi a selezione i dipendenti che nella valutazione finale sul raggiungimento degli obiettivi dei due anni precedenti a quello di decorrenza del beneficio da concedere non abbia riportato almeno un punteggio pari a.....80/100.
6. Viene escluso dalla partecipazione alla selezione il dipendente che, nel biennio precedente a quello di decorrenza della progressione economica, ha ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.

Art. 4 Attribuzione della progressione economica

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria o infracategoria di appartenenza, entro i limiti della percentuale di cui al precedente art. 1, comma 2. Allo scopo verranno formalizzate delle graduatorie sulla base dei criteri e delle schede di valutazione di cui all'allegato sub a).
2. La valutazione è effettuata dal Direttore Generale, sentiti i responsabili di P.O.

In caso di parità di graduatoria, la progressione economica è attribuita al dipendente che ha avuto la progressione economica meno recente; in caso di ulteriore parità al dipendente con un'anzianità di servizio maggiore; in caso di ulteriore parità al dipendente con la maggiore anzianità anagrafica. Per i dipendenti che si trovano nella posizione economica iniziale, come data di progressione economica deve intendersi la data di assunzione.

Art. 5 Esecutività delle graduatorie

1. Le graduatorie approvate dal Responsabile del Settore Risorse Umane, vengono pubblicate all'albo pretorio on line e diventano definitive ed efficaci, se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati allo stesso servizio, ricorsi per eventuali errori od omissioni, che dovranno comunque essere esaminati entro 30 giorni dalla loro presentazione.
2. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

**CRITERI APPLICATIVI
PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI DEL PERSONALE
NELLA FEDERAZIONE DEI
COMUNI DEL
CAMPOSAMPIERESE**

A collection of approximately eight handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, horizontal cluster at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or cursive. There is a horizontal line at the very bottom of the page.

INDICE

– Progressione economica orizzontale

- Criteri di progressione economica infracategoriale

– Metodologia di valutazione per la progressione economica orizzontale

- Categoria "D": valutazione..... •

Categoria "B e C": valutazione

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CRITERI DI PROGRESSIONE ECONOMICA INFRACATEGORIALE

(art. 5 del C.C.N.L. 31-3-1999)

CATEGORIE "B" e "C"

B1 B3(*) C1: *Prima Posizione Economica Successiva B2 B4(*) C2:*

1. esperienza acquisita
2. risultati conseguiti
3. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
4. impegno profuso
5. qualità della prestazione individuale resa

Da B2 B4(*) C2: *Seconda Posizione Economica Successiva fino a B6 e C4*

1. risultati conseguiti
2. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
3. impegno profuso
4. qualità della prestazione individuale resa

DA B6(*) C4: *Ultima Posizione Economica Successiva*

Sono impiegati gli elementi valutativi di cui sotto,
articolati con riferimento alla categoria "D"

CATEGORIA "D"

D1 D6(*): *Trattamento Tabellare Iniziale di categoria
e di posizione infracategoriale*

1. impegno profuso
2. qualità della prestazione individuale resa

*Diverso grado di impegno accordato
e di qualità delle prestazioni rese,
con specifico riguardo ai rapporti
con l'utenza*

3. risultati conseguiti

- *Grado di coinvolgimento nei processi*
- *Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi*
- *Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità*
- *Capacità d'iniziativa personale*

4. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento

- *Capacità d'iniziativa personale*
- *Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro*

(*) Artt. 13, comma 1, e 12, comma 3, del C.C.N.L. 31-3-1999

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA "D"

La metodica valutativa, che può sfruttare la facoltà d'apprezzamento disgiunto di cui all'art. 5, comma 2, let. d), si fonda su di un apposito sistema numerico inteso a rassegnare, in corrispondenza di ciascun elemento d'apprezzamento individuato *sub* numm. 1., 2., 3. e 4., uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo *plafond* di punteggio conseguibile pari a 100 (*il punteggio, pertanto, non potrà che risultare espresso in centesimi*).

Dato, dunque, il **valore massimo globale** di punteggio per la progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo di cui sopra potrà essere riconosciuto un **valore massimo parziale** differenziato, da determinarsi, orientativamente ed alternativamente, o sulla scorta di considerazioni di portata generale che, ponderando indistintamente ogni posizione soggetta ad apprezzamento, costituiscano sistema permanente, indifferenziato e generale per tutte le posizioni interessate alla progressione.

Si consideri, al riguardo, l'ipotesi che qui di seguito si sviluppa:

VALUTAZIONE COMUNE

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Impegno profuso | valore massimo parziale 10 |
| 2. Qualità della prestazione individuale resa | valore massimo parziale 20 |
| 3. Risultati conseguiti | valore massimo parziale 40 |
| 4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento | valore massimo parziale 30 |

1. IMPEGNO PROFUSO (V.M.P. 10)

- grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore (sommatoria A e B):

A)

- | | |
|---------------|----------|
| scarso | valore 1 |
| limitato | valore 2 |
| significativo | valore 3 |
| rilevante | valore 4 |
| elevato | valore 5 |

B)

- | | |
|--|----------|
| scarsa qualità di rapporti con l'utenza ^(*) | valore 1 |
| limitata qualità di rapporti con l'utenza | valore 2 |
| significativa qualità di rapporti con l'utenza | valore 3 |
| rilevante qualità di rapporti con l'utenza | valore 4 |
| elevata qualità di rapporti con l'utenza | valore 5 |

(*) Per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi.

2. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

- livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione: (sommatoria A e B):

A)

- | | |
|---------------|----------|
| scarso | valore 2 |
| limitato | valore 4 |
| significativo | valore 6 |

Handwritten signatures and marks corresponding to the evaluation scale. The marks are written in black ink and are placed next to the evaluation scale. The marks are: a large 'A' for 'scarso', a large 'B' for 'limitato', and a large 'C' for 'significativo'. There are also several smaller, less distinct marks.

<i>rilevante</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevato</i>	<i>valore 10</i>

B)

<i>scarsa qualità di rapporti con l'utenza^(*)</i>	<i>valore 2</i>
<i>limitata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 10</i>

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

- **grado di coinvolgimento nei processi** amministrativi e/o “produttivi” espresso con il seguente apprezzamento di valore (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

<i>minimo ed episodico</i>	<i>valore 2</i>
<i>minimo ed assiduo</i>	<i>valore 3</i>
<i>apprezzabile ed episodico</i>	<i>valore 4</i>
<i>apprezzabile ed assiduo</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante ed episodico</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante ed assiduo</i>	<i>valore 7</i>
<i>elevato ed episodico</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevato ed assiduo</i>	<i>valore 10</i>

- **capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi** rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

<i>scarsa con resistenza</i>	<i>valore 2</i>
<i>scarsa senza resistenza</i>	<i>valore 3</i>
<i>significativa senza asseondamento</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa con asseondamento</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante senza partecipazione</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante con partecipazione</i>	<i>valore 7</i>
<i>elevata senza governo</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata con governo</i>	<i>valore 10</i>

- **partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità** articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

<i>scarsa adesione soggettiva</i>	<i>valore 2</i>
<i>scarsa adesione oggettiva</i>	<i>valore 3</i>
<i>significativa adesione passiva</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa adesione attiva</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante adesione non attivamente partecipata</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante adesione attivamente partecipata</i>	<i>valore 7</i>
<i>elevata adesione senza contributi attivi</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata adesione con contributi attivi</i>	<i>valore 10</i>

- **capacità d'iniziativa personale** valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

<i>scarsa e non attivata</i>	<i>valore 2</i>
<i>scarsa ed attivata</i>	<i>valore 3</i>

<i>apprezzabile e non impiegata</i>	<i>valore 4</i>
<i>apprezzabile ed impiegata</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante e non sviluppata</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante e sviluppata</i>	<i>valore 7</i>
<i>elevata e non applicata</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata ed idoneamente applicata</i>	<i>valore 10</i>

4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 30)

- **capacità d'iniziativa personale** valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 15*):

<i>scarsa</i>	<i>valore 2</i>
<i>minimale</i>	<i>valore 4</i>
<i>sufficiente</i>	<i>valore 6</i>
<i>apprezzabile</i>	<i>valore 8</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 10</i>
<i>buona</i>	<i>valore 12</i>
<i>elevata</i>	<i>valore 14</i>
<i>ottima</i>	<i>valore 15</i>

- **capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro**, rappresentata attraverso il sistema considerativo sotto formulato (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 15*):

<i>scarsa</i>	<i>valore 2</i>
<i>minimale</i>	<i>valore 4</i>
<i>sufficiente</i>	<i>valore 6</i>
<i>apprezzabile</i>	<i>valore 8</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 10</i>
<i>buona</i>	<i>valore 12</i>
<i>elevata</i>	<i>valore 14</i>
<i>ottima</i>	<i>valore 15</i>

ST

CATEGORIE "B" e "C"

A) L'acquisizione della **prima posizione economica** successiva al trattamento tabellare iniziale (**posizioni B2, B4 e C2**) è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi ponderativi, ex combinato disposto di cui all'art. 5, comma 2, lett. b) e c), della preintesa:

1. esperienza acquisita
2. risultati conseguiti
3. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
4. impegno profuso
5. qualità della prestazione individuale resa

[Handwritten signatures and initials]

Sulla scorta dei rappresentati elementi valutativi, da considerare integralmente ed integratamente, può svilupparsi un sistema d'apprezzamento così articolato, pur sempre con riferimento alla metodica sopra delineata ed avuto

riguardo, pertanto, al **valore massimo globale (V.M.G.)** di progressione pari a 100 ed alla determinazione del **valore massimo parziale (V.M.P.)** come di seguito indicato:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Esperienza acquisita | <i>valore massimo parziale 20</i> |
| 2. Risultati conseguiti | <i>valore massimo parziale 20</i> |
| 3. Prestazioni rese con maggior arricchimento
professionale, acquisito anche a seguito di
interventi formativi e d'aggiornamento | <i>valore massimo parziale 20</i> |
| 4. Impegno profuso | <i>valore massimo parziale 10</i> |
| 5. Qualità della prestazione individuale resa | <i>valore massimo parziale 30</i> |

Determinato, esemplificativamente, il Valore Massimo Parziale di riferimento per ciascun elemento valutativo contrattualmente indicato, si consideri l'ipotesi applicativa così delineata:

VALUTAZIONE

1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 20)

- esperienza acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" valutata con riguardo all'attività prestata in posizione professionale riferibile alla posizione della **infracategoria immediatamente inferiore** a quella di ascrizione;
- valore massimo 2 per ciascun anno di attività;
- Per anno si intende solo l'attività prestata per periodi superiori ai 6 mesi nell'anno solare di riferimento;
- Acquisiscono un punteggio utile solo i periodi di attività annuale per le quali sia stata assegnata una valutazione non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile;

2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 20)

- livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

<i>Assiduità del livello prestazionale</i>	<i>valore massimo 5</i>
<i>Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale</i>	<i>valore massimo 5</i>
<i>Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi</i>	<i>valore massimo 5</i>
<i>Polivalenza funzionale</i>	<i>valore massimo 5</i>

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

- *capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)*

<i>minima nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 1</i>
<i>minima nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 3</i>
<i>significativa nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativa nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 7</i>
<i>rilevante nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 9</i>
<i>rilevante nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 10</i>

- **abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione** (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)

<i>scarsa senza impegno profuso</i>	<i>valore 1</i>
<i>scarsa con impegno profuso</i>	<i>valore 2</i>
<i>minima senza impegno profuso</i>	<i>valore 3</i>
<i>minima con impegno profuso</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa senza impegno profuso</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativa con impegno profuso</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante senza impegno profuso</i>	<i>valore 7</i>
<i>rilevante con impegno profuso</i>	<i>valore 8</i>
<i>massima senza impegno profuso</i>	<i>valore 9</i>
<i>massima con impegno profuso</i>	<i>valore 10</i>

Per quanto attiene, infine, agli ulteriori elementi valutativi costituiti dall'**Impegno profuso** e dalla **Qualità della prestazione individuale resa**, può operarsi, a buon titolo, riferimento al sistema valutativo già rappresentato nel contesto considerativo inerente alla categoria "D", assumendo lo stesso quale modalità ponderativa da assumersi in riferimento alle categorie qui prese in considerazione ("B" e "C"), con gli opportuni adeguamenti di valore in ragione dello specifico Valore Massimo Parziale adottato in corrispondenza di detti elementi valutativi.

B) L'acquisizione della **seconda posizione economica** successiva al trattamento tabellare iniziale (**posizioni B3, B5 e C3**) fino alla penultima è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi ponderativi, ex combinato disposto di cui all'art. 5, comma 2, lett. b) e c), della preintesa:

1. risultati conseguiti
2. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
3. impegno profuso
4. qualità della prestazione individuale resa



Sulla scorta dei rappresentati elementi valutativi, da considerare integralmente ed integratamente, può svilupparsi un sistema d'apprezzamento così articolato, pur sempre con riferimento alla metodica sopra delineata ed avuto riguardo, pertanto, al **valore massimo globale (V.M.G.)** di progressione pari a 100 ed alla determinazione del **valore massimo parziale (V.M.P.)** come di seguito indicato.

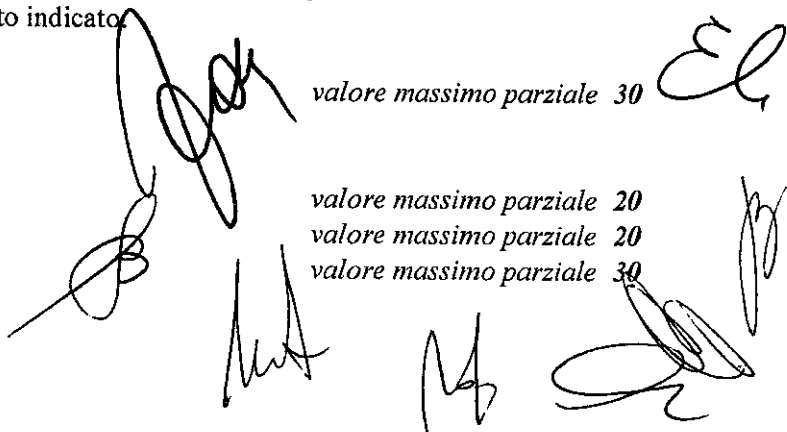
1. Risultati conseguiti
3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
4. Impegno profuso
5. Qualità della prestazione individuale resa

valore massimo parziale 30

valore massimo parziale 20

valore massimo parziale 20

valore massimo parziale 30



Determinato, esemplificativamente, il Valore Massimo Parziale di riferimento per ciascun elemento valutativo contrattualmente indicato, possono definirsi l'ipotesi applicativa così delineata:

VALUTAZIONE

1. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)

- livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

<i>Assiduità del livello prestazionale</i>	<i>valore massimo 7</i>
<i>Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale</i>	<i>valore massimo 7</i>
<i>Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi</i>	<i>valore massimo 8</i>
<i>Polivalenza funzionale</i>	<i>valore massimo 8</i>

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

- *capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)*

<i>minima nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 1</i>
<i>minima nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 3</i>
<i>significativa nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativa nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 7</i>
<i>rilevante nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 9</i>
<i>rilevante nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 10</i>

- *abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)*

<i>scarsa senza impegno profuso</i>	<i>valore 1</i>
<i>scarsa con impegno profuso</i>	<i>valore 2</i>
<i>minima senza impegno profuso</i>	<i>valore 3</i>
<i>minima con impegno profuso</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa senza impegno profuso</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativa con impegno profuso</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante senza impegno profuso</i>	<i>valore 7</i>
<i>rilevante con impegno profuso</i>	<i>valore 8</i>
<i>massima senza impegno profuso</i>	<i>valore 9</i>
<i>massima con impegno profuso</i>	<i>valore 10</i>

3. IMPEGNO PROFUSO (V.M.P. 20)

- *grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore (sommatoria A e B):*

A)

scarso

valore 2

<i>limitato</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativo</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevato</i>	<i>valore 10</i>

B)

<i>scarsa qualità di rapporti con l'utenza^(*)</i>	<i>valore 2</i>
<i>limitata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 10</i>

(*) Per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi.

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

- *livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione: (sommatoria A e B):*

A)

<i>scarso</i>	<i>valore 2</i>
<i>limitato</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativo</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevato</i>	<i>valore 10</i>

B)

<i>scarsa qualità di rapporti con l'utenza^(*)</i>	<i>valore 4</i>
<i>limitata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 8</i>
<i>significativa qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 12</i>
<i>rilevante qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 16</i>
<i>elevata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 20</i>

Valutazione progressioni orizzontali

Il Segretario della Federazione, sentita l'Amministrazione ed i Responsabili di P.O., procede alle valutazioni e stila una graduatoria per ciascuna categoria D, C, e B, in cui vengono riportati in ordine decrescente di valutazione il nominativo del dipendente e la valutazione ottenuta.

Nella contrattazione decentrata dell'Ente saranno definiti il numero massimo di dipendenti di ciascuna categoria che annualmente potranno accedere alla progressione orizzontale.

Saranno comunque ammessi alle progressioni:

- i dipendenti che non abbiano riportato procedimenti disciplinari, escluso rimprovero verbale, nel biennio precedente;
- per i dipendenti assunti per mobilità da altri Enti si considera la data di assunzione iniziale e il percorso seguito negli enti precedenti, a cui ne compete l'attestazione.

