

COMUNE DI URAGO D'OGGIO PROVINCIA DI BRESCIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2018

Premesso che:

- In data 15/12/2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Urago d'Oglio per l'annualità economica 2018;
- Il revisore unico in data 17/12/2018 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 del D.lgs. 165/2001) in coerenza con le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- La Giunta comunale, con propria deliberazione n. 85 in data 20/12/2018 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattate di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Il giorno 24 dicembre 2018 presso la sede del Comune di Urago d'Oglio, piazza G. Marconi n. 26, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Urago d'Oglio, le parti negoziali composte da:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

ANTONIO PETRINA – segretario comunale

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

IVO MERLINI – FP CISL
ORNELLA EGGENTER – FP CGIL
DEMETRIO BARBAGIOVANNI – FPL UIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig.
DANIELE SALVONI

Sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità 2018.

Individuazione delle risorse decentrate - (Allegato A)

Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività anno 2018, risultano costituite così come indicato nella determinazione n. 255 del 19/11/2018 "Determinazione provvisoria dell'importo del fondo risorse decentrate per l'anno 2018 (parte stabile)" e nella deliberazione di G.C. n. 75 del 15/12/2018 "Politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Determinazione dell'importo complessivo del fondo risorse decentrate per l'anno 2018".

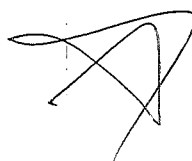
Destinazione delle risorse decentrate - Performance collettiva - (Allegato B)

1. La metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 13/04/2016.
2. La performance collettiva viene liquidata sulla base di una scheda di valutazione che tiene conto del comportamento e dei risultati attesi, nonché del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
3. Le risorse destinate alla produttività collettiva sono pari ad € **12.227,54** e saranno liquidate a consuntivo entro il mese di aprile 2019, nei limiti del rispetto della spesa di personale.

Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria d'appartenenza - (Allegato C)

1. La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, 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:
 1. per la categoria A dalla posizione **A1 alla A6**
 2. per la categoria B dalla posizione **B1 alla B8** e dalla posizione **B3 a B8**
 3. per la categoria C dalla posizione **C1 alla C6**
 4. per la categoria D dalla posizione **D1 alla D7** e dalla posizione **D3 a D7**
 - b) Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è attualmente quello indicato nelle tabelle allegate al CCNL del 21 maggio 2018.
 - c) Con l'art. 34, comma 5, del 22/01/2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico
 - d) La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 per ogni categoria del personale e in particolare:
 - 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** ricorrono il criterio **dell'esperienza professionale acquisita** ed il criterio **dell'arricchimento professionale** anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - per i passaggi alla **2^ posizione economica**, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai **risultati ottenuti**, alle prestazioni rese con più elevato **arricchimento professionale**, anche conseguenti ad **interventi formativi e di aggiornamento** collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - per i passaggi **all'ultima posizione economica delle categorie B e C** nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - **diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte**, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - **grado di coinvolgimento** nei processi lavorativi dell'ente, **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi, **partecipazione effettiva** alle esigenze di flessibilità;
 - **iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni** innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
2. La disciplina contrattuale e di legge dispone, inoltre, che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
3. Le progressioni orizzontali, infine, possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, dalle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) dalle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, dalle indennità dovute al personale educativo e alle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.

4. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018, le progressioni potranno essere attribuite ai dipendenti che abbiano maturato nella categoria di appartenenza almeno 24 mesi; a tal fine si terrà conto anche dei periodi svolti alle dipendenze di altri enti locali, a tempo determinato o indeterminato. Il requisito dei 24 mesi dovrà essere posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle progressioni.
5. Le parti convengono che i criteri di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche sono specificati nell'allegato C al presente accordo
6. Le progressioni avranno decorrenza dal **1° gennaio**. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 68, comma 1, ultimo periodo del CCNL del 21/05/2018, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo **dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.**
7. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria seconda la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2018 le seguenti risorse: € 3.100,00.
8. Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale si impegnano ad attribuire n. 4 progressioni economiche orizzontale per la **categoria C** con decorrenza dal 01/01/2018.



ALLEGATO A
Individuazione delle risorse decentrate
Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito con determinazione n. 255 del 19/11/2018, limitatamente alle risorse aventi carattere di stabilità, e con successiva deliberazione di G.C. n. 75 del 15/12/2018 determinando le risorse aventi carattere di variabilità
2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2003 comprensive delle integrazioni previste dai diversi CCNL
 - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 - c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 68, c. 1, CCNL 2018).

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità (soggette al limite ex art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017)	Anno 2016 (€)	Anno 2017 (€)	Anno 2018 (€)
Importo unico consolidato anno 2003 (art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 2002/2005)	34.385,37	34.385,37	45.200,81 (1)
Incrementi C.C.N.L. 2002/2005 (art. 32, commi 1 e 2)	5.956,41	5.956,41	
Incrementi C.C.N.L. 2004/2005 (art. 4, commi 1 e 2 – parte fissa)	1.281,31	1.281,31	
Incrementi C.C.N.L. 2006/2009 (art. 8, comma 2 – parte fissa)	2.531,97	2.531,97	
Incrementi dotazione organica C.C.N.L. 1998/2001 (art. 15, comma 5 – parte fissa)	3.364,69	364,49	
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam del personale cessato dal servizio dal 1° gennaio 2000 (art. 4, comma 2 C.C.N.L. 2000/2001)	414,00	414,00	
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3 C.C.N.L. 01/04/1999)	267,27	267,27	
Totale parte fissa soggetta al limite	48.201,01	45.200,81	45.200,81

(1) importo unico consolidato ai sensi dell'art. 67, comma 1, CCNL 21.5.2018

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità (NON soggette al limite ex art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017)	Anno 2016 (€)	Anno 2017 (€)	Anno 2018 (€)
Incremento stabile del Fondo dal 2018			
Differenziale posizioni economiche (art. 67, comma 2, lett. b, CCNL 21.5.2018)	===	===	821,64
Totale parte fissa NON soggetta al limite	===	===	821,64
TOTALE PARTE FISSA	48.201,01	45.200,81	46.022,45

Risorse aventi carattere di variabilità (soggette al limite ex art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017)	Anno 2016 (€)	Anno 2017 (€)	Anno 2018 (€)
<u>Art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018</u> Quota derivante dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1998/2001, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 05.10.2001 (contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali attivati prima dell'anno 2010)	===	===	===

Art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.5.2018 (1,2% monte salari 1997)	3.649,00	3.649,00	3.649,00
Art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) del CCNL 21.5.2018	===	2.400,00	===
Obiettivi specifici da inserire nel Piano della Performance			
Totale parte variabile <u>soggetta al limite</u>	3.649,00	6.049,00	3.649,00

Risorse aventi carattere di variabilità (NON soggette al limite ex art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017)	Anno 2016 (€)	Anno 2017 (€)	Anno 2018 (€)
Art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018 Quota risparmi di spesa a seguito di sponsorizzazioni (art. 43 della legge n. 449/1997)	===	===	===
Eventuali risparmi derivanti dalla disciplina degli straordinari (art. 14, comma 3, CCNL 01/04/1999)	1.836,26	1.805,19	3.334,09
Economie fondo anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1998-2001)	7.003,79	10.318,48	7.305,69
Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 – ex art. 92 ex D.Lgs. n. 163/2006)	===	===	===
Totale parte variabile <u>NON soggetta al limite</u>	8.840,05	12.123,67	10.639,78

TOTALE PARTE VARIABILE

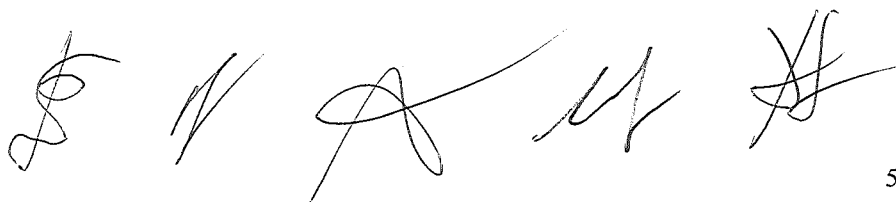
12.489,05	18.172,67	14.288,78
------------------	------------------	------------------

TOTALE DEL FONDO

60.690,06	63.733,48	60.311,23
------------------	------------------	------------------

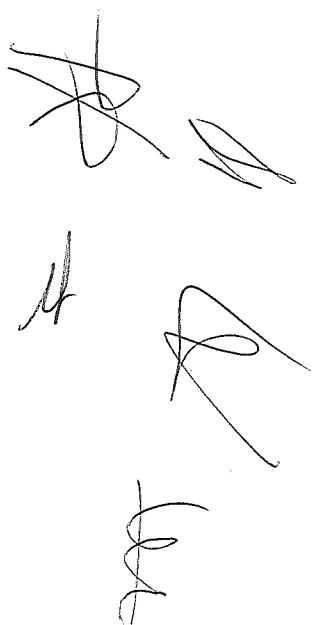
**TOTALE DEL FONDO DEPURATO
DALLE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE**

51.850,01	51.249,81	49.671,45
------------------	------------------	------------------



ALLEGATO B
Destinazione delle risorse decentrate

Voci	Anno 2018 (importi in €)
Risorse avente carattere di certezza, stabilità e continuità	46.022,45
Destinazione risorse (finanziate con la parte stabile)	
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b-c, CCNL 22.1.2004)	7.079,70
Indennità di turno	===
Progressioni economiche orizzontali (valore storico – incidenza sul 2018)	20.925,05
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	1.218,52
Differenziali progressioni economiche (art. 67, comma 2, lett. b, CCNL 21.5.2018)	821,64
Nuove progressioni previste con decorrenza 1.1.2018	3.100,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.5.2018)	350,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018)	300,00
Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 21.5.2018)	===
Fondo (parte STABILE) depurato	12.227,54
Risorse da destinare alla performance	



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top left, a smaller signature below it, and several initials and marks at the bottom left.

ALLEGATO C
Criteria e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

SOMMARIO

<u>ART. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE</u>	9
<u>ART. 2 PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI</u>	9
<u>ART. 3 POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE</u>	9
<u>ART. 4 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE</u>	10
<u>ART. 5 CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE</u>	10
<u>ART. 6 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI</u>	12
<u>ART. 7 VALUTAZIONE</u>	12
<u>ALLEGATO B SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT B, E C</u>	13
<u>ALLEGATO C SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT D</u>	14



PREMESSE

La finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valutazione e valorizzazione del personale in servizio secondo determinati indicatori, nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

L'art.17 del D.lgs. 150/09 prevede che gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa siano informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi;

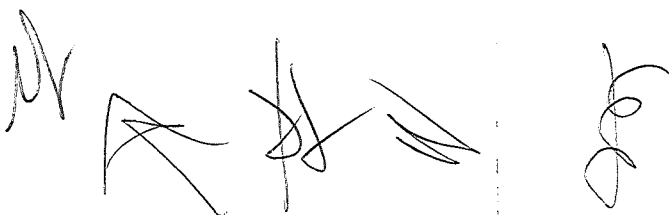
L'art. 23, comma 2, D.lgs. 150/09 sancisce l'obbligo di assegnare le P.E.O. sulla base di procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;

La norma sopra citata è un precetto giuridico per la regolamentazione e l'attribuzione delle P.E.O. ai lavoratori del pubblico impiego, in quanto a tale principio gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del medesimo D.Lgs.n.150/2009 ed in mancanza di adeguamento, trovano applicazione diretta e completa le citate disposizioni del D.lgs. n.150/2009;

L' art. 52, comma 1 bis D.lgs. 165/01 ugualmente prevede che le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito, esclusivamente nei confronti di una quota ridotta di personale;

Il parere ARAN 399-5F4 prevede che l'attivazione delle selezioni per le progressioni economiche orizzontali, per evidenti e semplici ragioni di trasparenza e correttezza dei comportamenti, deve essere sempre portata a conoscenza di tutti i lavoratori preventivamente, in modo da consentire agli stessi, in partenza, uguali possibilità di partecipazione e l'adozione dei comportamenti ritenuti più opportuni ai fini della valutazione;

Il parere della Ragioneria Generale dello Stato n. 17635/2014, prevede che "Il processo che conduce al riconoscimento individuale di attribuzione di una progressione economica a carattere orizzontale (sinteticamente identificabile in 1. Verifica della disponibilità di risorse all'uopo destinate, vincolate o meno; 2. contratto integrativo; 3. Certificazione da parte dell'organo di controllo; 4. emanazione del bando che consenta ex ante ai dipendenti la partecipazione alla selezione in base ai principi di selettività di cui al TIT. III del D.lgs. 150/09; 5. approvazione della graduatoria e assegnazione della progressione economica ai dipendenti risultati vincitori) va incardinato in una *consecutio temporis* stringente di cui unicamente la fase conclusiva, nel rispetto del principio di non retrodatazione, si traduce nel diritto al riconoscimento del titolo acquisito";



Art. 1
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

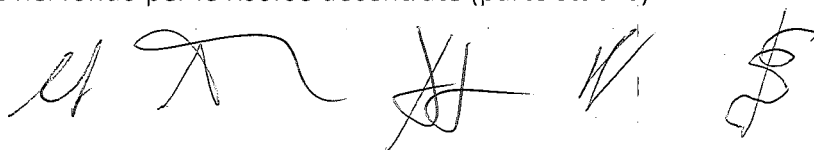
1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati con la metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo, al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale 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 A1 alla posizione A6;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7 e dalla posizione D3 alla posizione D7.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009.

Art. 2
PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate **annualmente** previa quantificazione, in sede di contrattazione, della parte di risorse stabili da destinare per l'anno di competenza, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31/12 dell'anno precedente; i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica, che avverrà con la firma del verbale di approvazione della graduatoria della selezione effettuata.
2. Per l'anno 2018 i **relativi benefici avranno decorrenza dal 1° gennaio 2018.**

Art. 3
POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. In sede di contrattazione viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto, nell'ambito della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali.
2. Le posizioni economiche saranno attribuite a una quota limitata di dipendenti, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo per le risorse decentrate (parte stabile).



4. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4

REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore, nei limiti percentuali e di risorse previsti dal comma 1 del precedente articolo 4, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato inquadrati nella rispettiva posizione giuridica da almeno **due anni** (24 mesi) alla data del 1° gennaio dell'anno di presentazione della domanda.

E' considerata anche la eventuale anzianità acquisita in altri enti del comparto.

2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, **non considerando** ai fini del computo come periodi di mancata presenza, i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali
- astensione obbligatoria per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

4. **Entro 30 giorni** successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo ovvero del presente accordo, il Segretario Generale provvede, con propria determinazione, all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, approvando il relativo avviso, che sarà pubblicato sul sito istituzionale per 30 giorni, nonché affisso in cartaceo alla bacheca per le comunicazioni sindacali. Il personale interessato entro la scadenza dell'avviso presenta all'ufficio personale apposita istanza, come da modello che sarà predisposto dall'ufficio stesso.

4. L'esclusione dalle previste selezioni viene comunicata, con la motivazione, direttamente ai dipendenti interessati, nella sede di lavoro.

Art. 5

CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE

1. I criteri specifici di valutazione sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

A) Esperienza professionale acquisita

Per esperienza professionale acquisita si intende l'anzianità di servizio (l'anzianità minima richiesta), in relazione ai periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale con rapporto di lavoro a tempo sia determinato che indeterminato.

In caso di pari punteggio, verrà preferito il dipendente titolare di maggiore anzianità all'interno dell'ente.

B) Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale (capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area);
- abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità (come dettagliato nell'apposito regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità);
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate;

C) Formazione e aggiornamento professionale

Si fa riferimento alla **formazione acquisita** dal personale dipendente con la frequenza a corsi di formazione o specializzazione per conseguire tecniche e approcci lavorativi che permettano l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi ma **anche all'abilità applicativa di cognizioni apprese a seguito di processi in ambito lavorativo**, per le categorie che in relazione alle mansioni svolte, non hanno possibilità di frequentare corsi formativi con facilità (ad es. centralinisti ed operai).

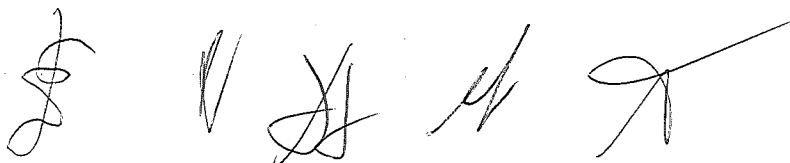
Per operai e centralinista, il punteggio sarà attribuito in relazione all'abilità applicativa e all'arricchimento professionale, collegati ad oggettive e dimostrabili innovazioni attuate all'ambito lavorativo.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Attestati e patentini di mestiere specifici.
- Iscrizione a specifici albi professionali;

D) Qualità della prestazione e impegno profuso nell'attività svolta

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche sulla base della valutazione della performance):



- **Media delle valutazioni** del biennio precedente; per i dipendenti in servizio presso altri enti nei due anni precedenti, si richiederà all'ente di provenienza la scheda di valutazione individuale.
- La **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di **flessibilità**;
- L'**iniziativa personale** e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

E) Risultati ottenuti

Nei risultati ottenuti si valutano:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

Art. 6

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati all'art. 5 nei limiti dei punteggi come da allegati A, B e C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e scheda di valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. Sono considerati idonei i dipendenti che conseguono un punteggio almeno di **80 punti**. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nei limiti stabiliti dall'art. 3.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7

VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Nucleo di Valutazione.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.
3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.



ALLEGATO C1
SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT B. e C non titolari di PO

Dipendente		Cat. Attuale	Cat. PEO
SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O. CATEGORIA B - C non titolari di PO			
CRITERI		Punteggio max	Punteggio assegnato
1	Esperienza acquisita (anzianità di servizio oltre l'anzianità minima richiesta per la selezione)	10	0
	Fino a 5 anni:	6	
	da 6 a 10 anni:	8	
	oltre 10 anni	10	
2	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale	20	0
	1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area		0
	Minima	3	
	Buona	5	
	Rilevante	7	
	Elevata	10	
	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza		0
	Minima	3	
	Buona	5	
	Rilevante	7	
	Elevata	10	
3	Formazione e aggiornamento professionale	10	0
	1. Formazione acquisita dal personale dipendente con la frequenza a corsi di formazione o specializzazione		
	un punto per ogni corso frequentato nell'ultimo biennio con un massimo di punti	6	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza		
	iscrizione a specifici albi professionali - attestati e patentini di mestiere specifici	1	
4	titolo di studio superiore a quello richiesto - es. laurea per C *	3	
	Qualità della prestazione individuale	40	0
	Media delle valutazioni del biennio precedente	20	
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;	10	
5	Iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	10	
	Risultati conseguiti	20	0
	Resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento)	10	
	Effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.	10	
TOTALE		100	0

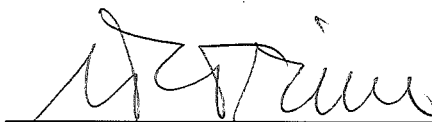
ALLEGATO C2
SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT D

Dipendente		Cat. Attuale	Cat. PEO
Verdi Maria		D1/C1	D2/C2
SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O. CATEGORIA C TITOLARI PO - D			
CRITERI		Punteggio max	Punteggio assegnato
1	Esperienza acquisita (anzianità di servizio oltre l'anzianità minima richiesta per la selezione)	5	0
	Fino a 5 anni:	1	
	da 6 a 10 anni:	3	
	oltre 10 anni	5	
2	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale	10	0
	1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	5	0
	Minima	1	
	Buona	3	
	Rilevante	4	
	Elevata	5	
	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	5	0
	Minima	1	
	Buona	3	
	Rilevante	4	
	Elevata	5	
3	Formazione e aggiornamento professionale	15	0
	1. Formazione acquisita dal personale dipendente con la frequenza a corsi di formazione o specializzazione		
	Un punto per ogni corso frequentato nell'ultimo biennio con un massimo di punti	10	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza	3	
	Iscrizione a specifici albi professionali	1	
	Attestati e patentini di mestiere specifici	1	
4	Qualità della prestazione individuale	30	0
	Media delle valutazioni del biennio precedente	10	
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;	10	
	Iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	15	
5	Risultati conseguiti	40	0
	Resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento)	15	
	Effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.	10	
TOTALE		100	

Urago d'Oglio, 24/12/2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

ANTONIO PETRINA – segretario comunale

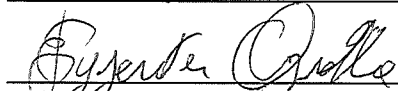


I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS TERRITORIALI DI COMPARTO:

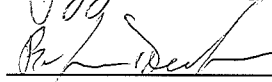
IVO MERLINI – RAPPRESENTANTE OO.SS. FP-CISL



ORNELLA EGGENTER – RAPPRESENTANTE OO.SS. FP-CGIL



DEMETRIO BARBAGIOVANNI – RAPPRESENTANTE OO.SS. FPL-UIL



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

DANIELE SALVONI – R.S.U.



