

## LA DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno DUEMILADICIASSETTE, il giorno VENTISETTE del mese di aprile alle ore 18:00 nella sede del San Mango d'Aquino di si è riunita la delegazione trattante dell'Ente , come di seguito composta :

### PARTE PUBBLICA:

1. Segretario comunale – dott. Antonio Grutteria                      Presidente

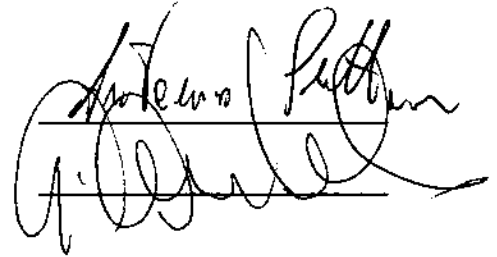
### PARTE SINDACALE:

I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

1. Giuseppe Chirumbolo FPS – CISL

La delegazione trattante, regolarmente costituita, facendo seguito all'autorizzazione alla sottoscrizione giusta delibera di GM n. 005 del 07/02/2017 di sottoscrivere il presente CCDI definitivo anno 2011 come segue:

1. Segretario Comunale – Dott. Antonio Grutteria
2. Giuseppe Chirumbolo Rapp. Territoriale FPS – CISL



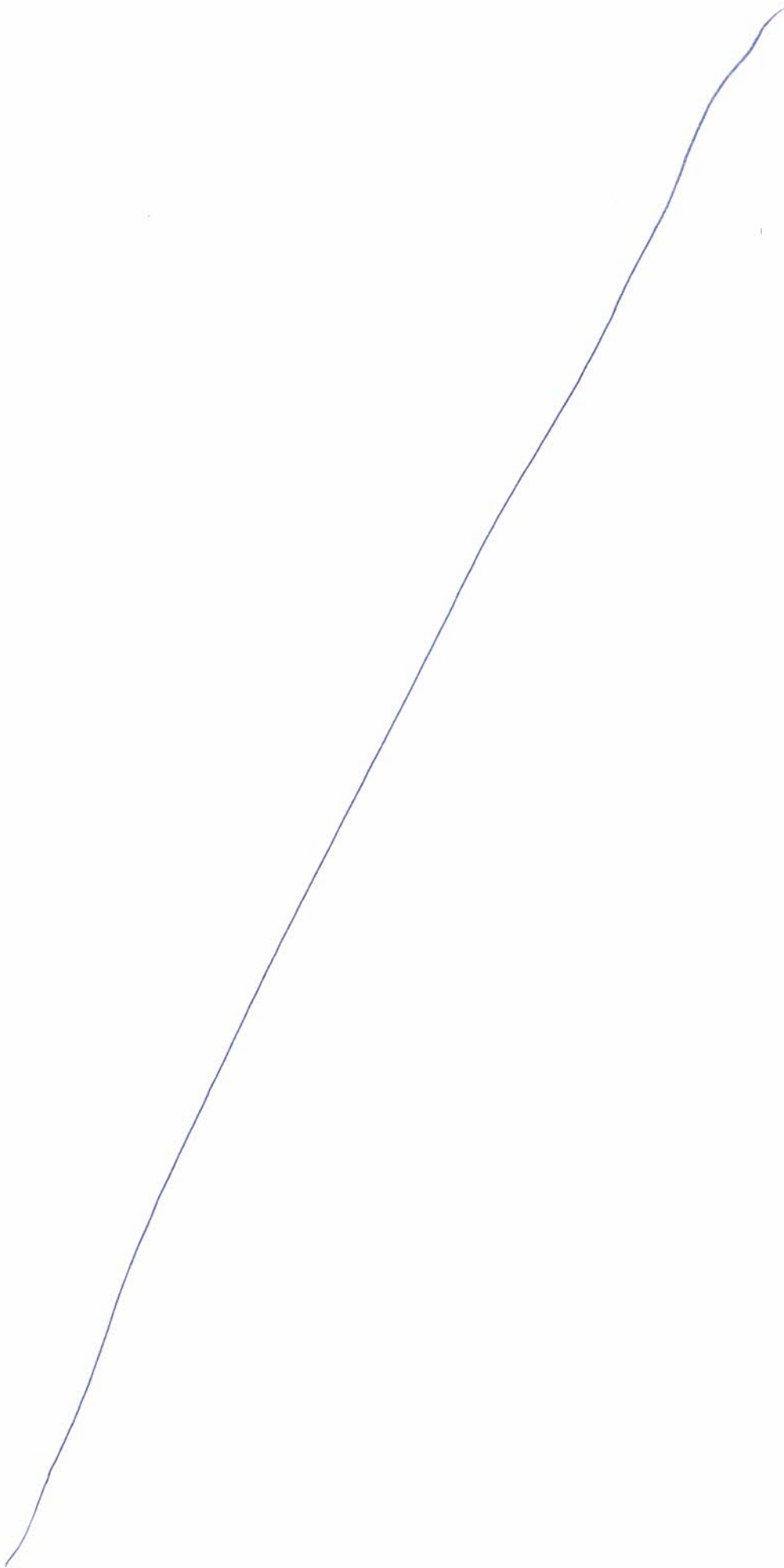
Two handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The top signature is in cursive and appears to read 'Antonio Grutteria'. The bottom signature is also in cursive and appears to read 'Giuseppe Chirumbolo'.

**COMUNE DI SAN MANGO D'AQUINO**

PROV. DI CATANZARO

CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2016 - PREINTESA**



L'anno 2016 il giorno 11 del mese di maggio alle ore 16:00 previa formale convocazione della Delegazione Trattante - sono presenti:

**PARTE PUBBLICA:**

Presidente: Paolo Liberti

Componente: Viola Vincenzino - Varesano Pasquale

**PARTE SINDACALE:**

per la R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria):

Componente: Inlando Angelo

Componente: Cheffallo Alfredo fino alle 16:35

Componente: Maugredi Tarquale

- i rappresentanti regionali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL:

FP CGIL: \_\_\_\_\_

CISL-FP: Bruno Giuseppe

UIL FPL: \_\_\_\_\_

CSA: \_\_\_\_\_

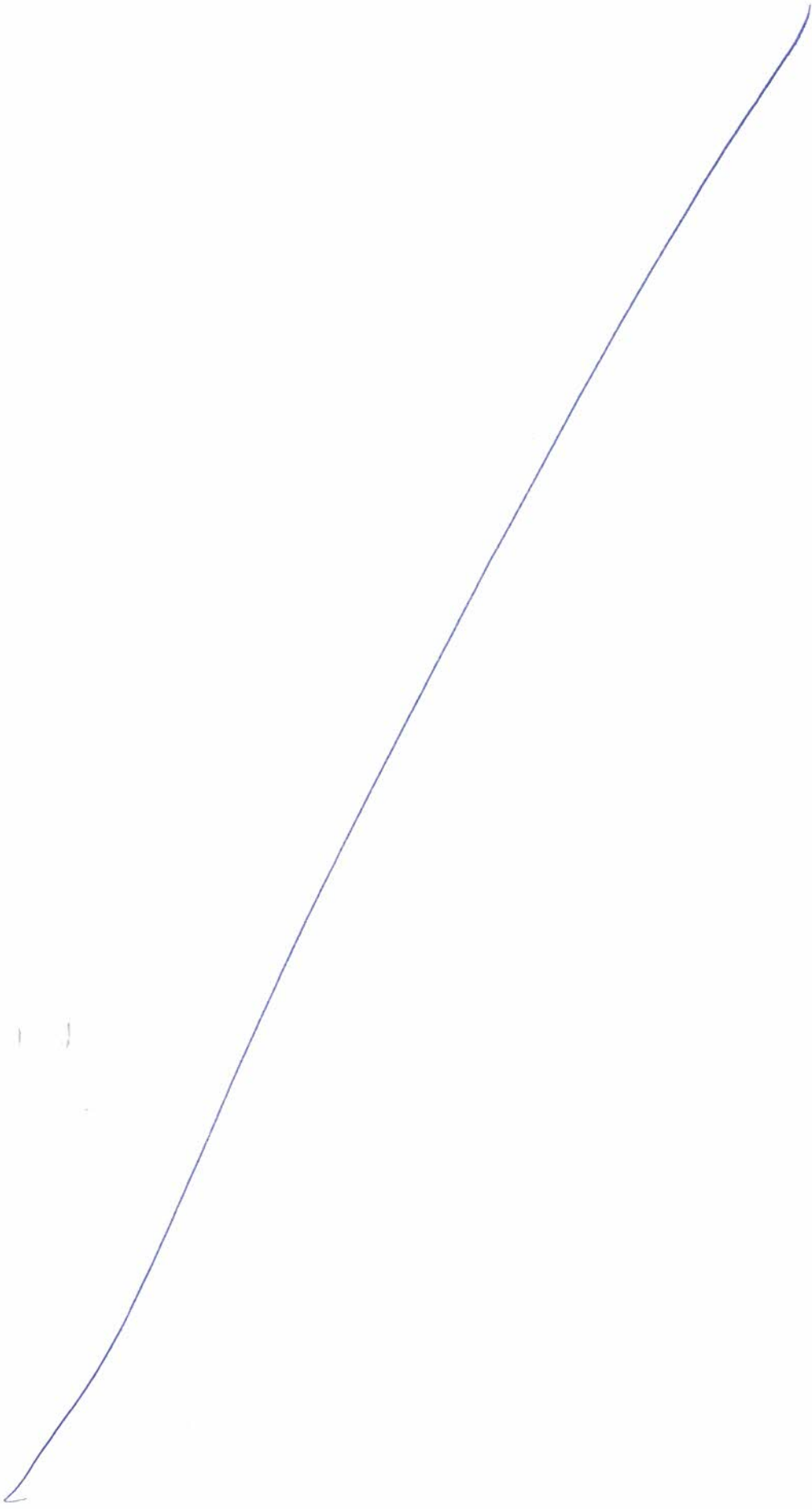


**Segretario Verbalizzante:**

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

Si conviene di dare corso alle progressioni orizzontali. Gli aventi diritto sono 9 dipendenti. Le parti con vengono di determinare nel 50% (la misura) della selezione arrotondato per eccesso all'unità superiore.

Le risorse presunte da destinare alle progressioni orizzontali ammontano ad € 3500,00. Eventuali residui entreranno nel fondo per il decorso.



\* ed il miglioramento dei servizi (produttività).  
Le parti concordano di ritenere valide ed efficaci le norme contenute nel regolamento per le progressioni orizzontali di cui all'allegato "E" del Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con delib. nazionale di G.M. n. 13 del 15/02/2002 che verrà sottoposto all'approvazione della G. Municipale

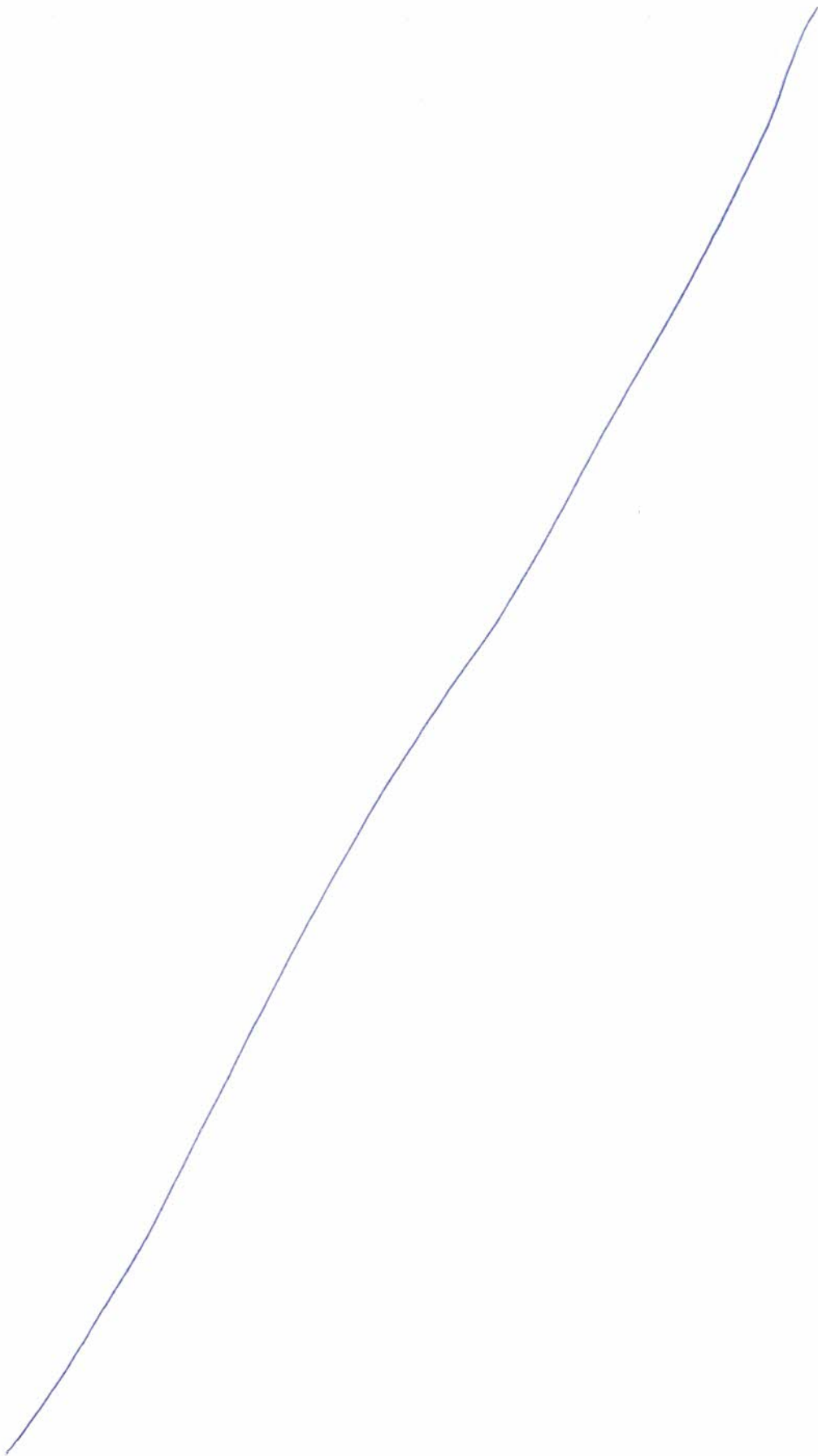
**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1**  
**Campo di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità per l'anno 2016, per la parte normativa la sua validità è fino al 31/12/2016.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - a) specifiche disposizioni del CCNL;
  - b) ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c) volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.

**Art. 2**  
**Servizi minimi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalla leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dell'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.



2. L'elenco dei dipendenti interessati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti individuati hanno diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. Quali servizi pubblici essenziali e contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nelle seguenti Aree sono individuati:
  - a) Area n.1 Amministrativa, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali e per i servizi demografici, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge, n. 1 unità cat. B3.
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

**Art. 3**

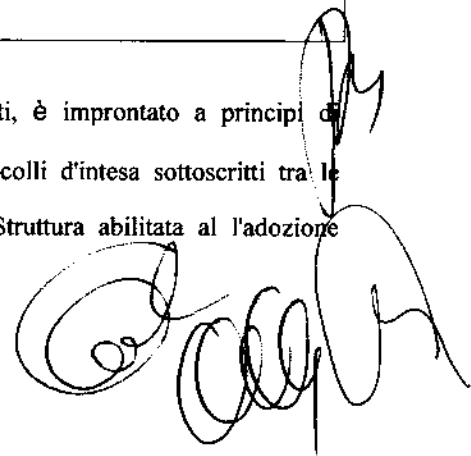
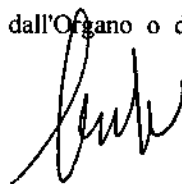
**Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei compiti istituzionali e dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
2. L'Ente riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le legittime aspirazioni e le attese dei singoli lavoratori e le finalità e gli obiettivi istituzionali e di risultato auspicati nel quadro delle compatibilità organizzative.
3. In particolare il sistema delle relazioni sindacali è finalizzato a disciplinare le modalità di gestione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal D.Lgs. 165/01 e s. m. e i., dall'Accordo Governo-OO.SS. del Maggio 2011, dal C.C.N.L. e da eventuali, successive integrazioni e/o modificazioni.

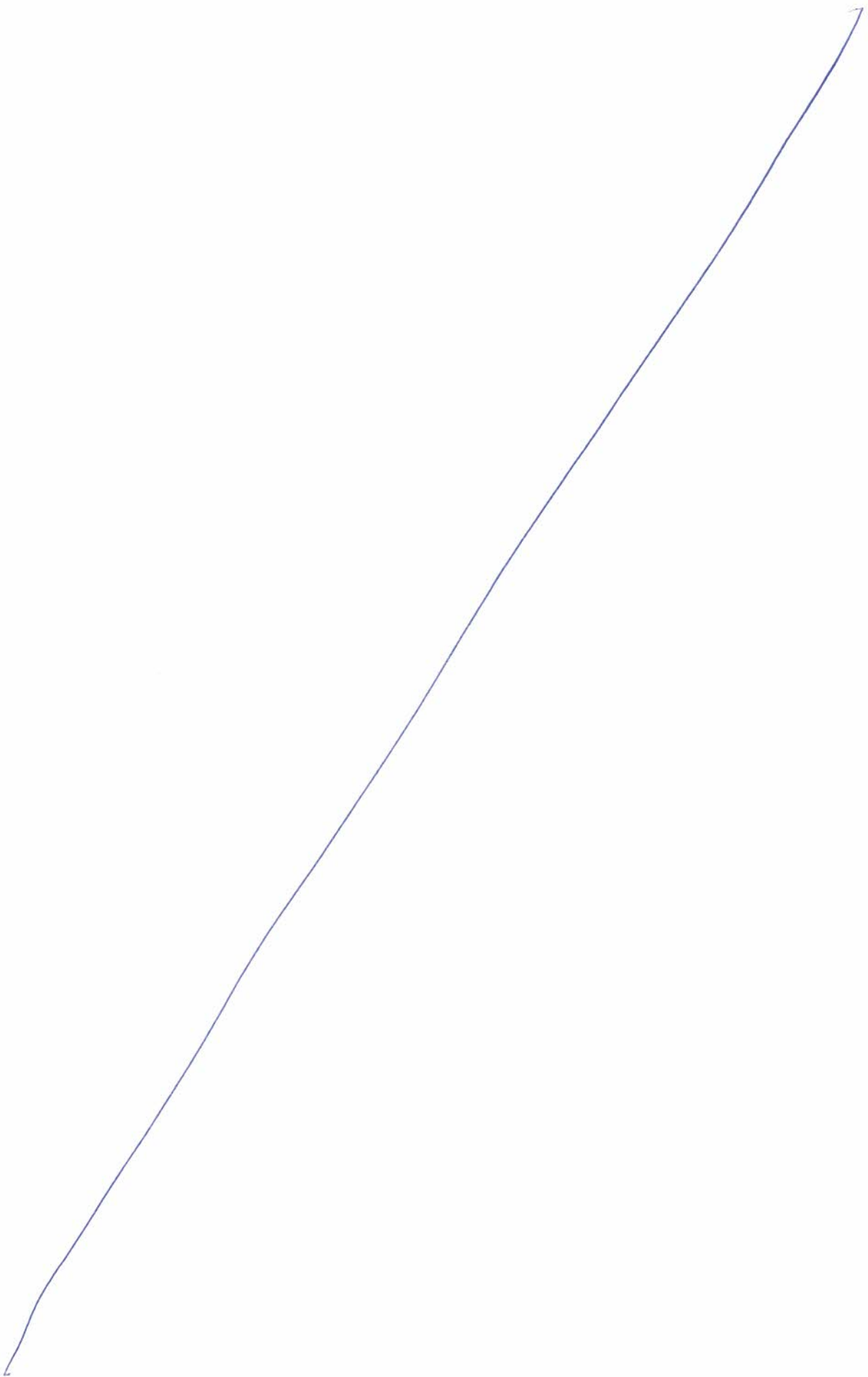
**Art. 4**

**Clausole di raffreddamento dei conflitti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.







2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

**Art. 5**

***Interpretazione autentica***

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione di clausole contenute nel presente Contratto Decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di interpretazione autentica per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'accordo di interpretazione autentica, verbalizzato e sottoscritto da tutte le parti firmatarie del Contratto Decentrato, sostituisce fin dall'inizio della vigenza dello stesso la clausola controversa.
3. Le clausole in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge o contenute nel CCNL, a mente degli artt. 40 e 40 bis del D Lgs. 165/01, si intendono nulle e pertanto non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniali del Responsabile che le ha autorizzate.

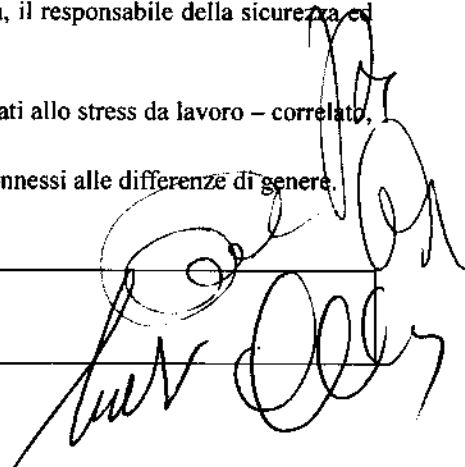
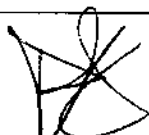
**Art. 6**

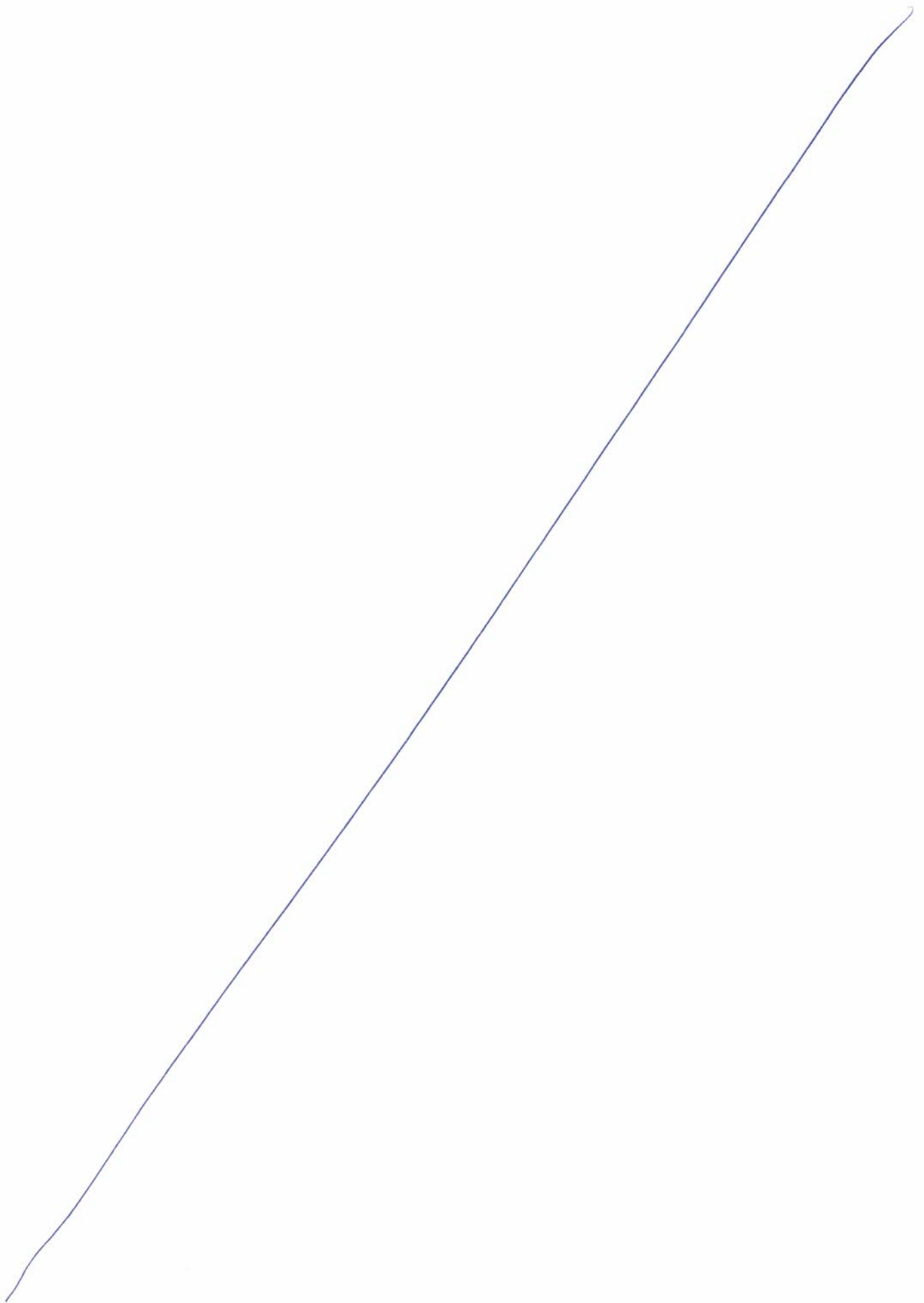
***Salute e sicurezza sui posti di lavoro***

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro – correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

**Art. 7**

***Formazione e aggiornamento del personale***





1. L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in quanto compatibili.
2. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.
3. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello eventuale in distacco sindacale.
4. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
5. Il costo della formazione da imputare su tali fondi sono quelli di partecipazione a seminari formativi programmati interni ed esterni.

**Art. 8**

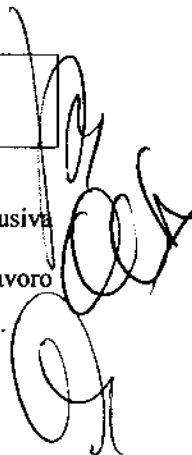
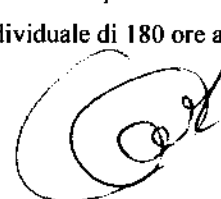
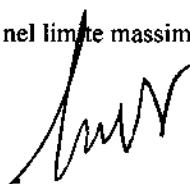
**Lavoro straordinario**

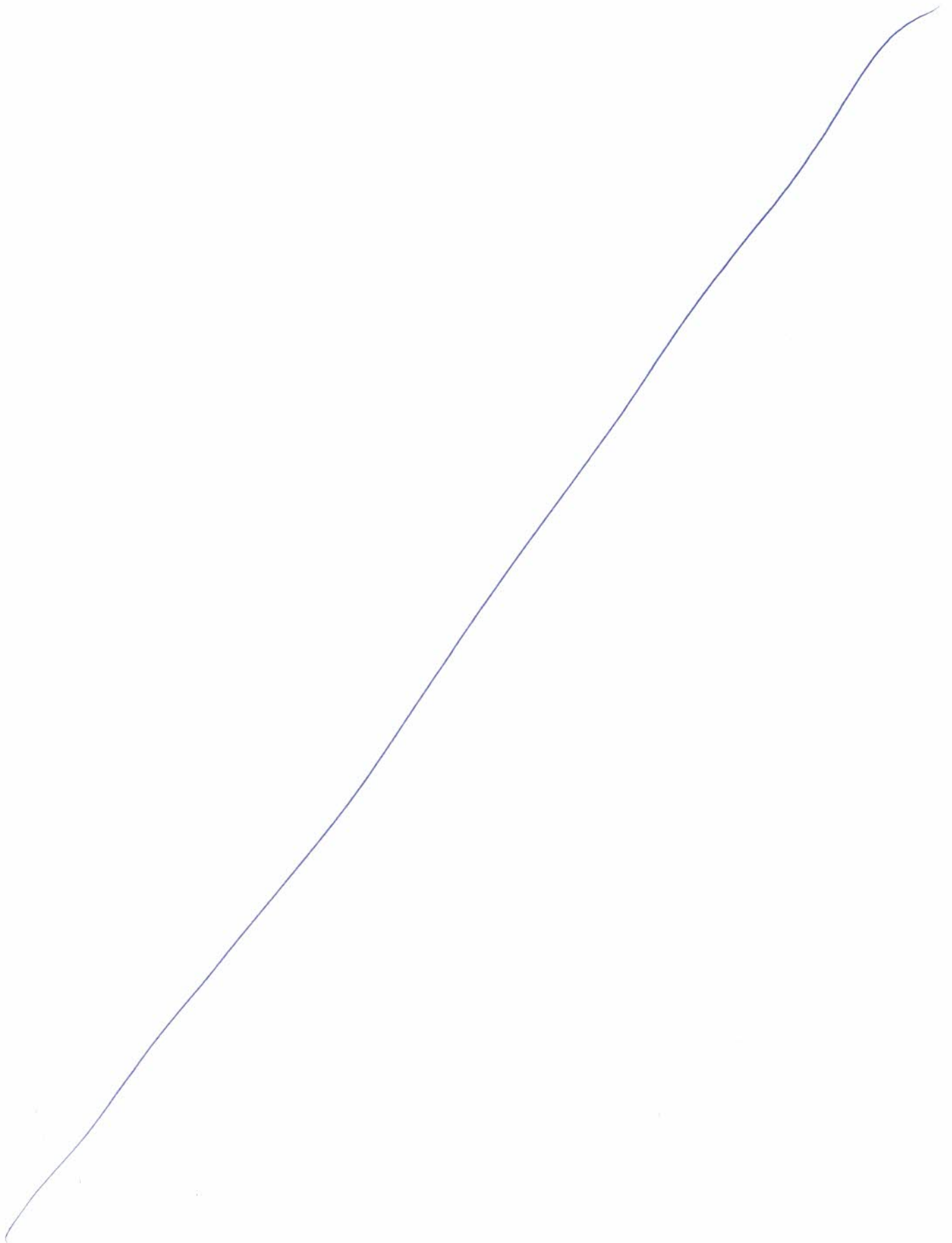
1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree, dandone tempestiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la riduzione stabile.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere recuperato come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

**Art. 9**

**Banca delle ore ed Orario di lavoro**

1. Presso l'Area n.1 Amministrativa non è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.





2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate sono comunicate dal Responsabile dell'Area al Responsabile del Personale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportati in economia a favore dell'Ente.

**Art. 10**

**Comitato unico di garanzia e pari opportunità**

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è in via di costituzione ~~il~~ il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulla effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 4/03/2011 e dall'art. 57 del D Lgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e le RRSSUU sulle attività istituzionali di propria competenza.

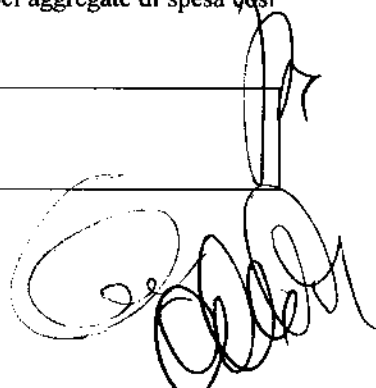
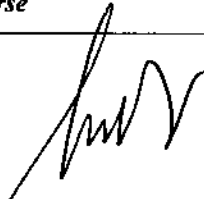
**Art. 11**

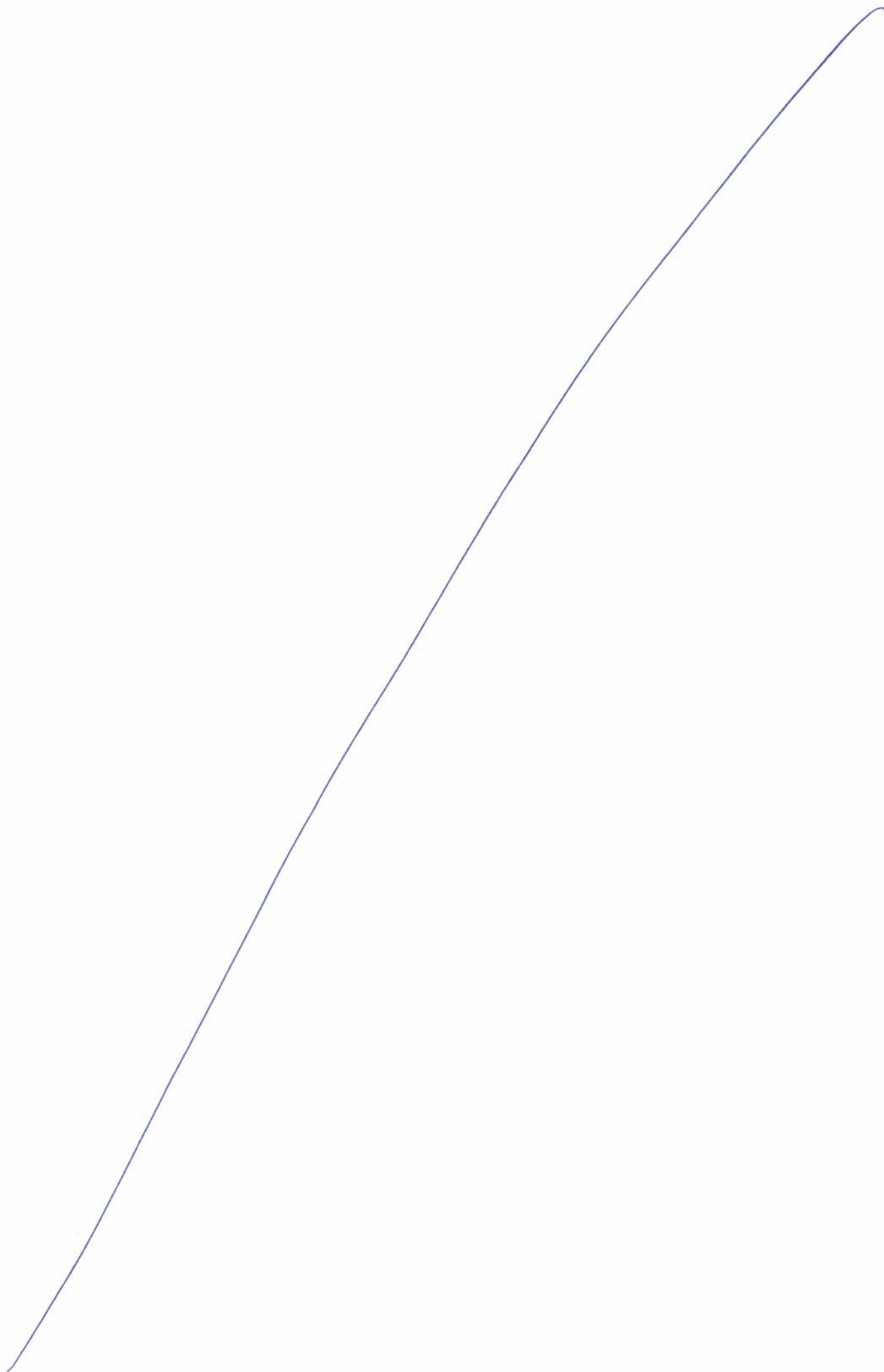
**Risorse per la contrattazione decentrata**

Per l'anno 2016 le risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività individuale di cui all'art.15 del CCNL 1/4/99, così come modificato e integrato dal CCNL 5/10/2001, dal CCNL 22/01/2004, dal CCNL 09/05/2006, dal CCNL 11/04/2008 e dal CCNL 04/06/2009, nonché dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010, quantificate con atto formale in Euro 18.498.30 <sup>altre</sup> comprensivi di oneri riflessi, sono ripartite per voci aggregate di spesa così come riportate nella tabella A.

**Art. 12**

**Utilizzo delle risorse**





- Per l'anno 2016 le risorse di cui al precedente art. 11 sono utilizzate per le finalità di seguito specificate e per gli importi indicati nella Tabella B, allegata al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.

**Art. 13**

**Fondo per l'organizzazione del lavoro – indennità per condizioni di lavoro particolari e disagiate**

Per l'anno 2016, un fondo di €. \_\_\_\_\_ retribuisce le indennità previste dall'art. 17, comma 2. lett. d) (rischio, maneggio valori); lett. e) (attività disagiate); lettera f) (particolari responsabilità);

**b. RISCHIO - TOTALE EURO 1.960,00**

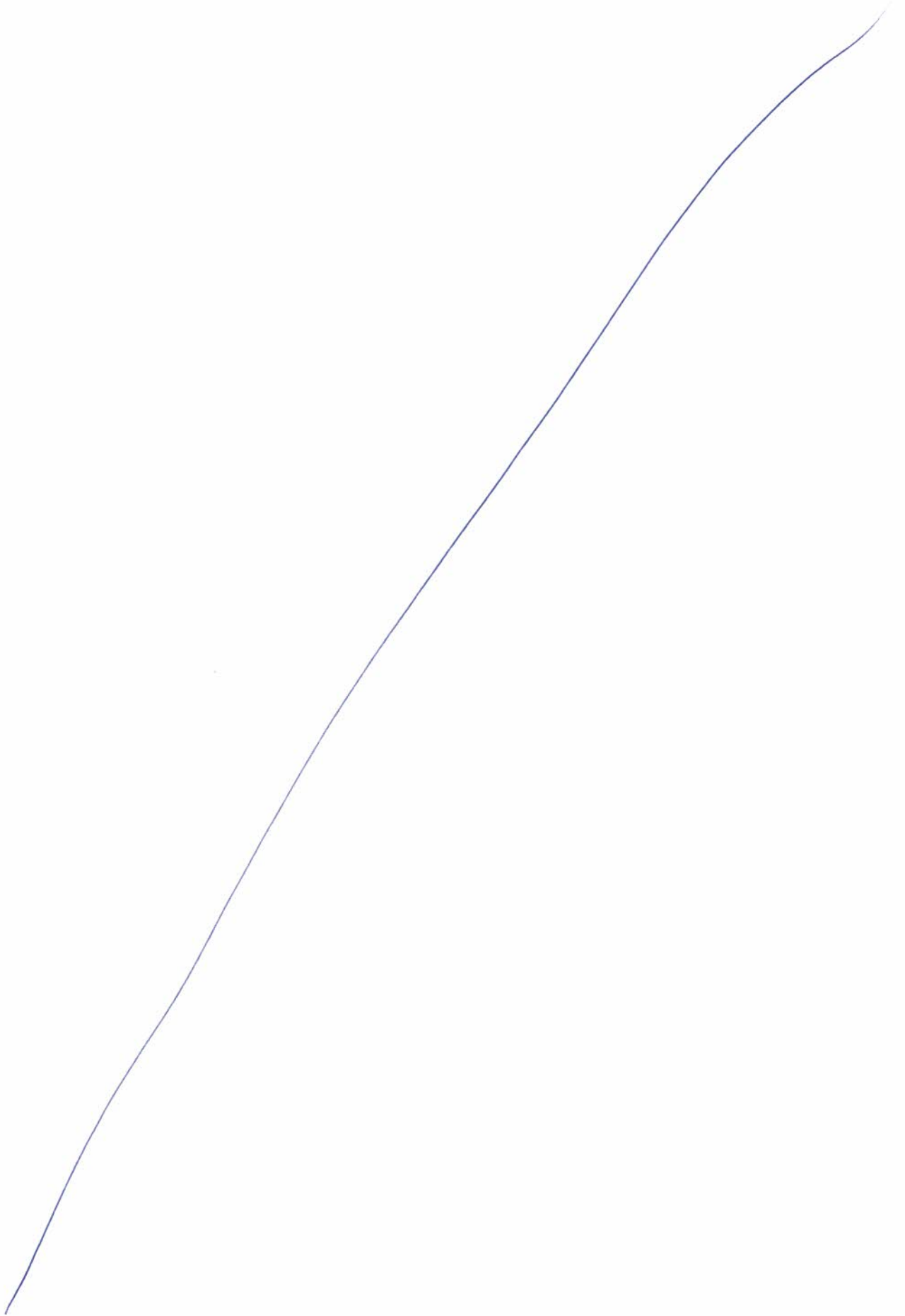
1. L'indennità di rischio, quantificata in euro 30,00 mensili lorde (art. 41 CCNL 22.01.2004), viene corrisposta ai dipendenti che prestano attività lavorativa caratterizzata da esposizione, diretta e continuata, a rischi pregiudizievoli per la propria salute e l'integrità personale. L'ambiente e le condizioni di lavoro, indipendentemente dal profilo professionale, sono gli elementi che fanno emergere la particolare esposizione nociva per la salute del dipendente. Pertanto, s'intende come effettiva esposizione al rischio l'esercizio delle mansioni proprie del profilo professionale d'inquadramento o l'esercizio di specifiche attività, così come di seguito elencati:

- **Area tecnica – operatori polifunzionale (limitatamente agli operai, manutenzione strade, che svolgono le mansioni proprie del profilo di appartenenza) n° 7 unità part time;** L'indennità di rischio viene corrisposta, previa attestazione formale del Responsabile di Area, con conseguente carico di responsabilità, **per il solo periodo effettivo di esposizione al rischio** riferito alla giornata e parametrata all'orario di servizio part time. Restano comunque escluse le assenze dal servizio a qualsiasi titolo.

**d. MANEGGIO VALORI - TOTALE € 300,00**

1. L'indennità maneggio valori spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio diretto di valori di cassa. Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, marche da bollo, schede prepagate, ecc..
2. L'indennità giornaliera, è stabilita nella misura di 1 Euro pro die sulla base della effettiva presenza in servizio.
3. Tale indennità viene corrisposta, previa attestazione formale del Responsabile dell'Area, con conseguente carico di responsabilità, per le sole giornate di effettivo servizio con esclusione, comunque, dei periodi di assenza per qualunque motivo.





4. Per il servizio di maneggio valori vengono individuati i seguenti servizi:

- Area Finanziaria Tributi - N°

e. ATTIVITÀ DISAGIATE -TOTALE EURO 3590 9 unità cat. B-e

Le attività disagiate rispetto alle ordinarie condizioni di lavoro sono compensate con una indennità giornaliera per l'effettivo svolgimento delle seguenti prestazioni disagiate:

- di €1,00, per le situazioni di disagio operative e funzionali dei seguenti profili professionali ~~autista scuolabus~~ n. unità cat. personale a contatto con il pubblico

L'indennità viene corrisposta, previa formale attestazione del Responsabile dell'Area, con conseguente carico di responsabilità, per le giornate di effettivo servizio e con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

f. INDENNITA' DI RESPONSABILITA' - TOTALE € 10.000,00

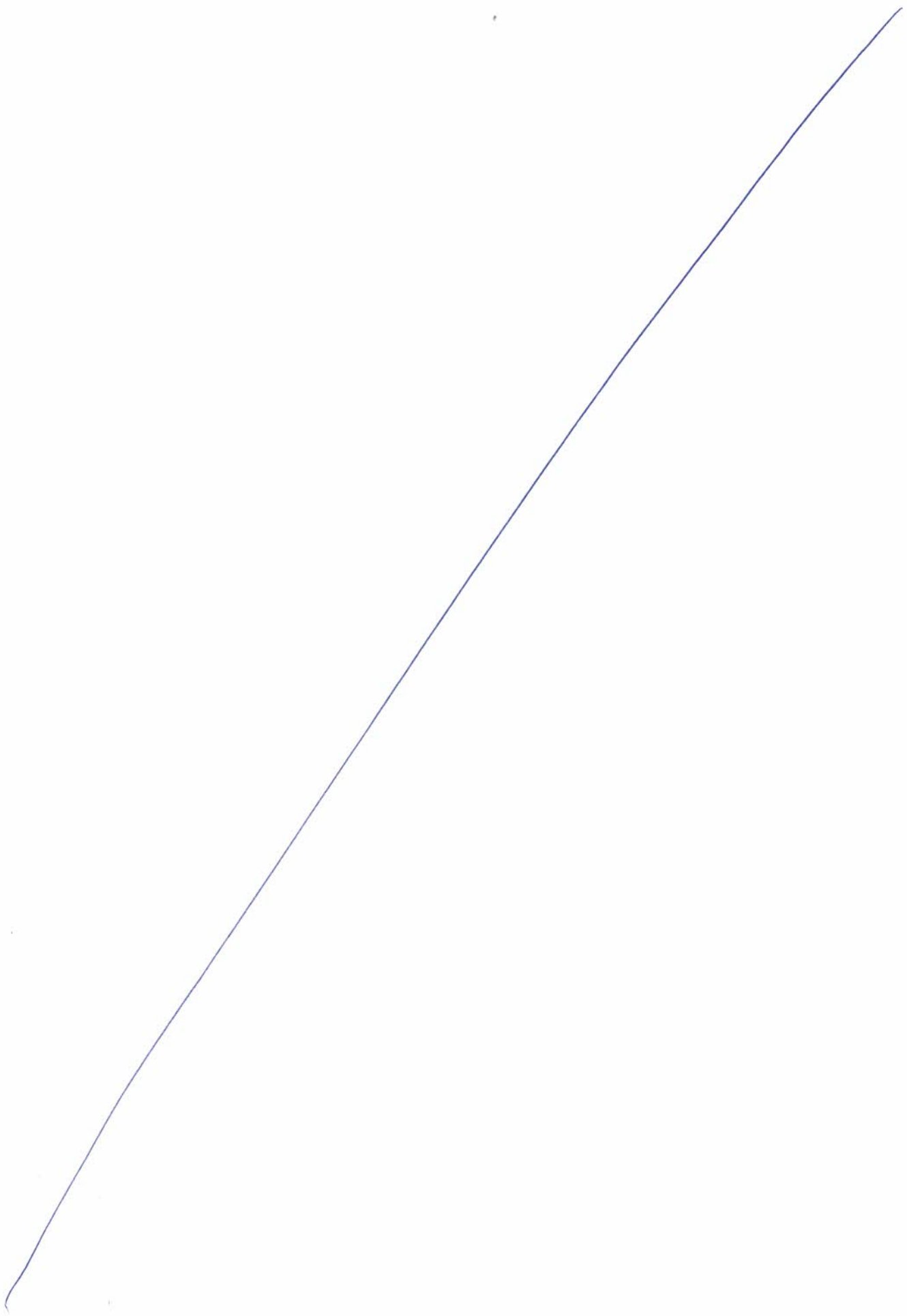
L'indennità di responsabilità compensa l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale delle categorie D-C-B

L'attribuzione del compenso da corrispondere per le specifiche responsabilità sarà parametrata in base agli obiettivi assegnati ed al loro raggiungimento. Le parti concordano nello stabilire che le specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili alla ordinaria e consueta attività del settore/servizio/unità operativa di assegnazione o, se tali, particolarmente rilevanti per l'Ente.

Art. 14

Produttività individuale e collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste nell'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione in modo selettivo e secondo i risultati



accertati dal sistema di misurazione e valutazione, di compensi correlati al merito, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

L'ammontare delle risorse destinate a tale istituto è di €. 218,30

La valutazione compete al responsabile dell'area al quale il dipendente è assegnato tramite una scheda di valutazione individuale, tabella C, allegata al presente atto.

La partecipazione alla ripartizione del fondo compete al dipendente che ha avuto una valutazione minima ai 70 centesimi ed è parametrica sulla base del valore, quantificata dal risultato della divisione tra la disponibilità del fondo ed il punteggio totale risultante da tutte le schede di valutazione.

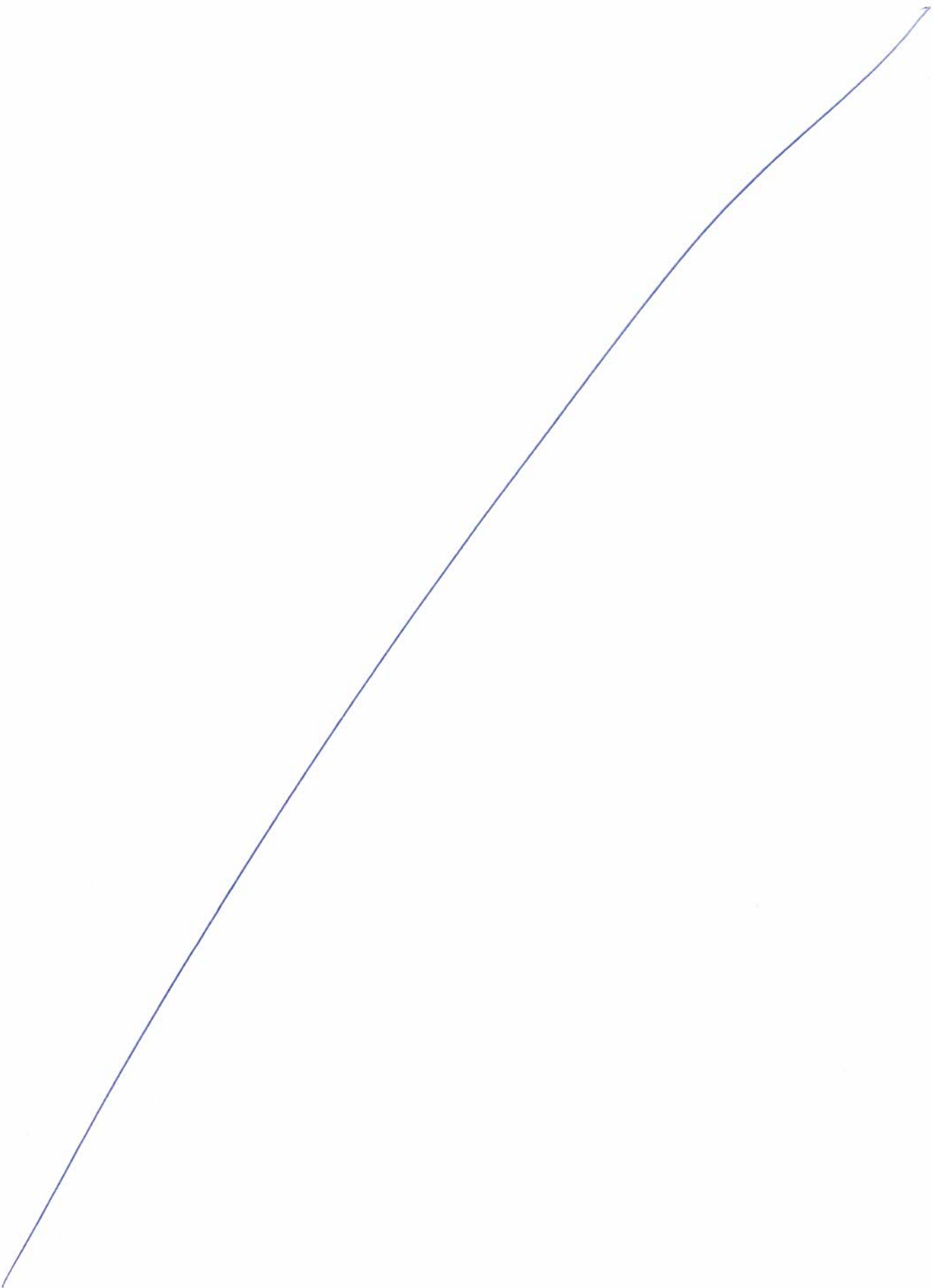
**Art. 15**

**Norme finali**

1. Il presente CCDI sostituisce integralmente gli accordi decentrati integrativi precedentemente stipulati.
2. Il presente C.C.D.I. non può essere in contrasto con le clausole del CCNL e della legge e non può comportare oneri superiori a quelli previsti dal CCNL e dal fondo per come formalmente costituito.

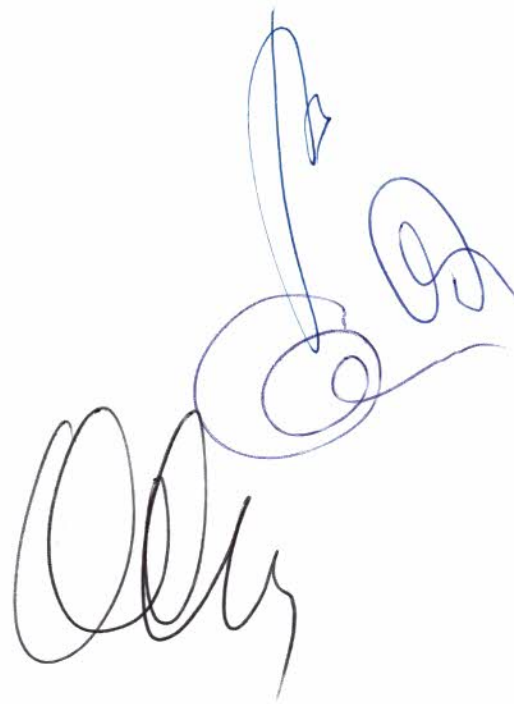
L'"accordo definitivo", siglato dalla delegazione trattante, corredato della relazione tecnico-finanziaria, che illustra tutte le causali di spesa del contratto con la specificazione degli oneri finanziari e dei mezzi di copertura, viene inviata, entro 5 giorni dalla firma, con allegato il parere del Revisore dei Conti ai fini dell'esercizio del controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio (con gli strumenti di programmazione annuale pluriennale) e con le disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art. 15, lett. d CCNL, all'ARAN, al CNEL e pubblicato sul sito dell'Ente.

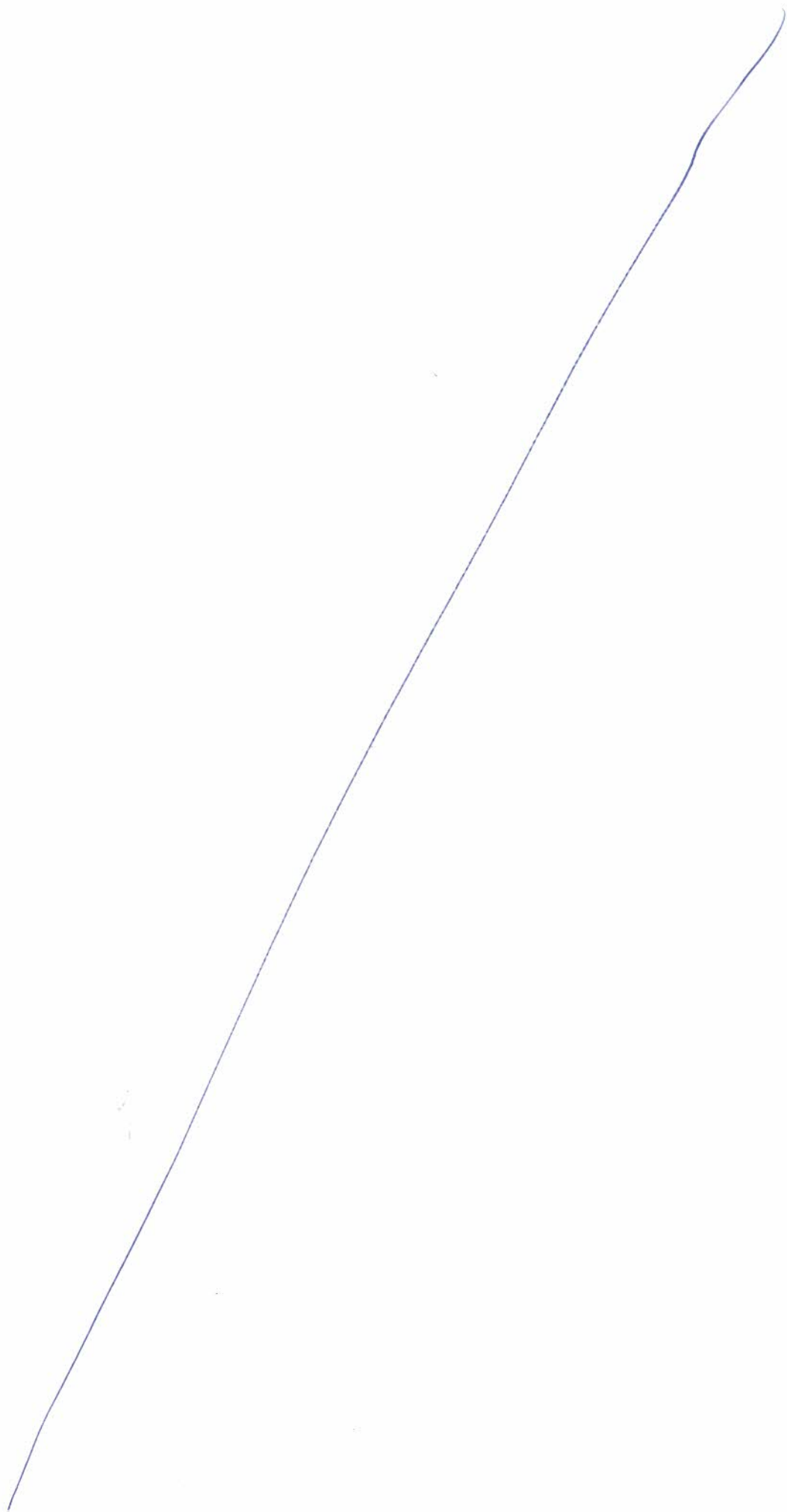
Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The signature on the left is the most legible, appearing to read 'Tadeo L. Ber...'. The middle signature is a simple, vertical stroke. The signature on the right is a large, complex, and somewhat illegible scribble.



**REGOLAMENTO  
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

**CRITERI GENERALI E SISTEMA DI VALUTAZIONE  
PERMANENTE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE  
( art. 17, comma 2, lett. b )**





#### ART. 1

La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo per "le politiche di sviluppo delle risorse umane" e per la produttività e il miglioramento dei servizi (art.17, comma 2, lettera b CCNL 1/4/1999).

#### ART. 2

Vengono individuati nelle allegate tabelle E1, E2, E3 e E4, parti integranti del presente regolamento, i criteri a cui fare riferimento, la loro pesatura, le definizioni e le modalità di attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri previsti dall'art. 5, comma 2 lett. a, b, c, d, CCNL 31/03/99.

#### ART. 3

1. La valutazione, di competenza del Segretario comunale o del Nucleo di valutazione, è effettuata entro il 10 gennaio di ciascun anno, mediante la elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Responsabile interessato ai fini della legge 241/90 e nel rispetto della legge 675/96, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente ed all'ufficio di Ragioneria per le relative liquidazioni.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui al precedente Art. 2, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 70/100; la nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal primo gennaio dell'anno di riferimento.
3. Gli esiti delle procedure di valutazione sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica, e sono trasmessi per informazione entro il 20 gennaio dell'anno successivo alle rappresentanze sindacali abilitate.
4. In relazione all'art. 5, comma 1, D.L.gs. 286/99, da parte dell'Organo competente, che acquisisce periodicamente le opinioni dei dipendenti, la capacità del Responsabile di valutare le prestazioni ed i risultati del personale assegnato ed utilizzato nel proprio Settore/Servizio, costituisce specifico oggetto di valutazione.
5. In fase di prima applicazione della progressione economica orizzontale, tenuto conto che il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati di attività e formativi, per come individuato nelle tabelle E1, E2, E3, E4, potrà entrare a regime dall'anno 2000, possono accedere alle procedure di valutazione e di selezione annuali per l'inquadramento nella posizione economica successiva, con decorrenza 01/01/99, i dipendenti a tempo indeterminato collocati nella posizione economica di primo inquadramento che, in servizio nell'Ente alla data di sottoscrizione del presente CCDI, sono in possesso del requisito di non meno 1 anno di servizio alla data di vigenza del CCNL 01/04/99. Per il 1999, in considerazione dell'assenza del piano formativo programmato, il criterio della "formazione" è escluso dalla valutazione.

#### ART. 4

La valutazione è estesa a tutto il personale e relative categorie, dalla A alla D. Otterranno il passaggio nella sottocategoria superiore i primi classificati per ogni settore, a prescindere dalle categorie di appartenenza L'area delle posizioni organizzative è equiparata, ai fini della progressione economica orizzontale, ad un servizio.

#### ART. 5

La valutazione è annuale e potranno essere valutati i dipendenti con almeno ~~un~~<sup>2</sup> anni di anzianità nella categoria e profilo professionale di provenienza.

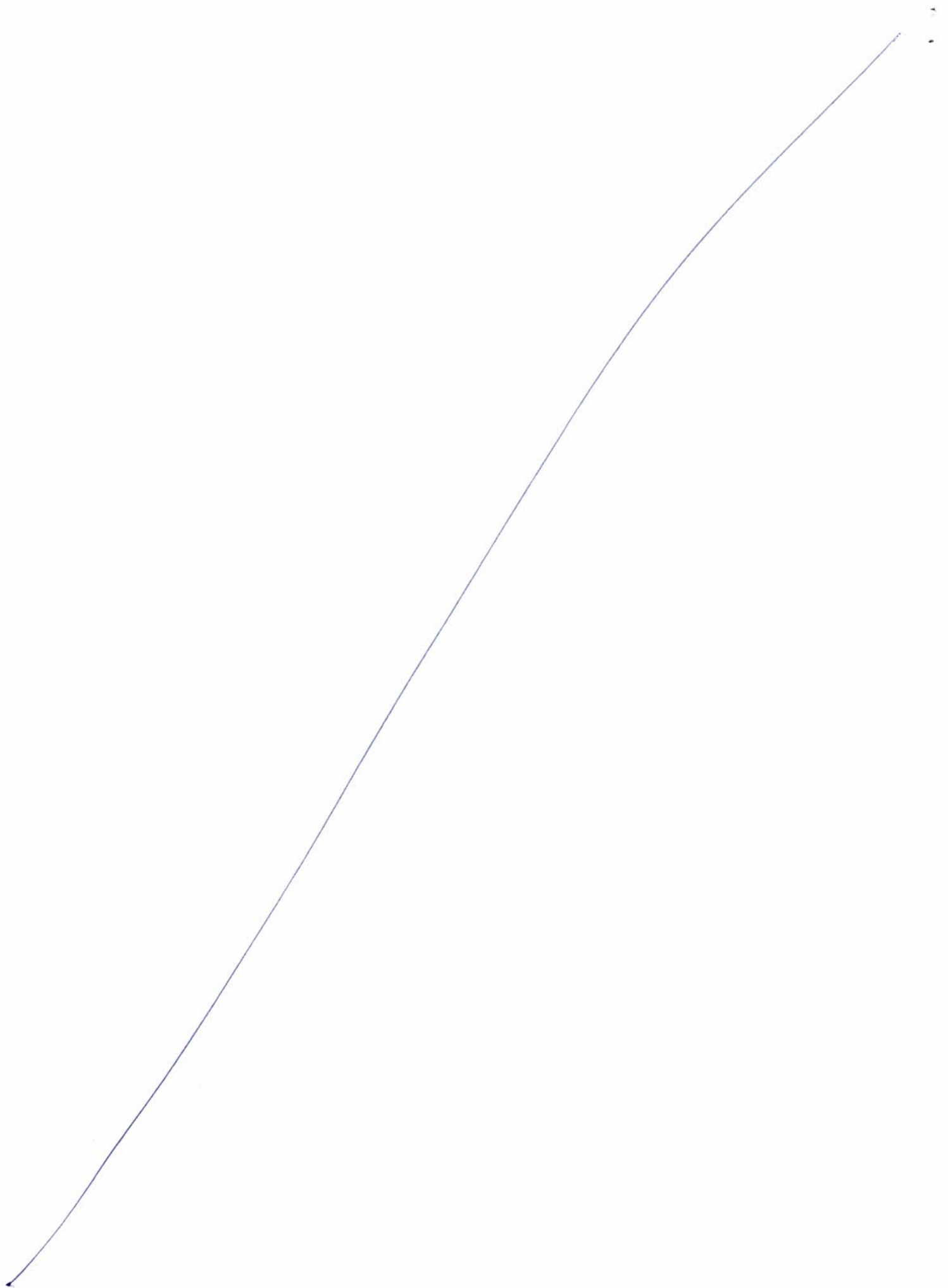
#### ART. 6

In caso di residui, o progressioni economiche non attribuite le somme andranno ad incrementare il fondo per l'anno successivo.

#### ART. 7

Alle valutazioni dei responsabili dei servizi provvede il Segretario Comunale o il Nucleo di valutazione, previo rapporto informativo, obbligatorio ma non vincolante, da parte del Responsabile





di Area.

**ART. 8**

L'affidamento delle risorse economiche ai Responsabili dei Servizi dovrà avvenire sulla base del numero dei rispettivi dipendenti assegnati ai singoli settori e sulla base delle categorie ragguagliate per determinare i dipendenti "equivalenti".

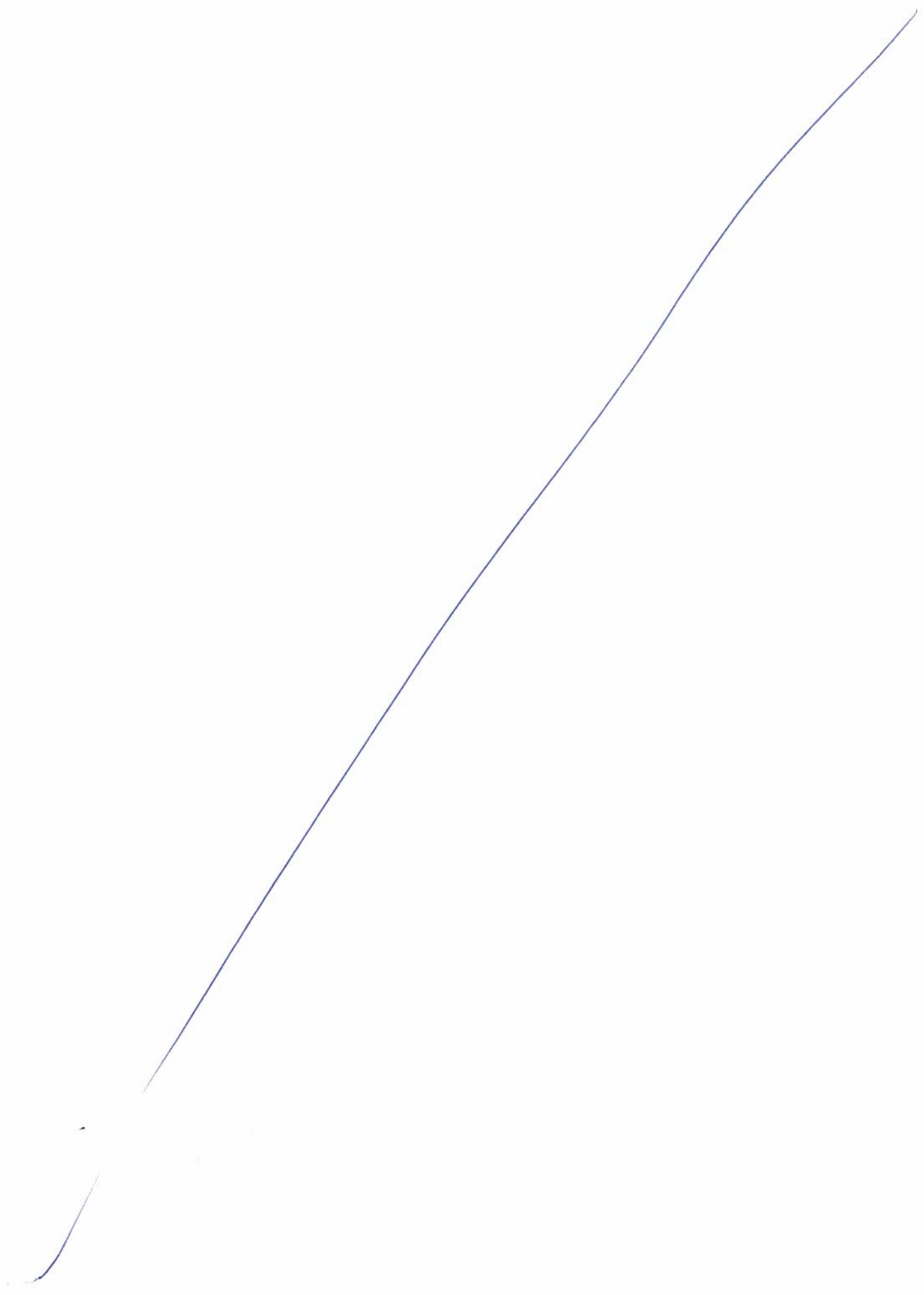
**ART. 9**

La Giunta Comunale con proprio atto approva le valutazioni dei responsabili dei servizi e del Segretario

**ART. 10**

Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita e delle attività formative si assegnano i seguenti punteggi:

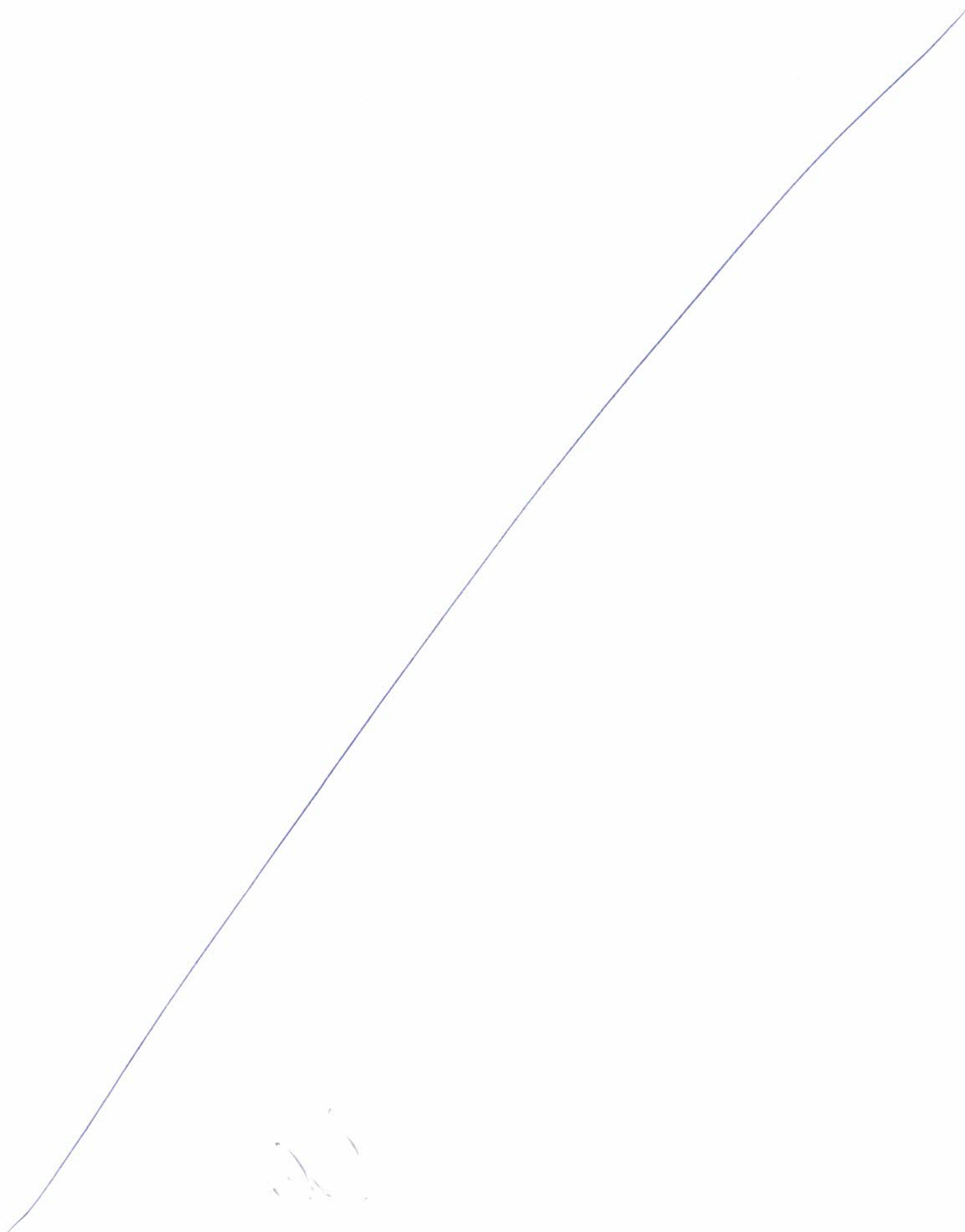
The image shows three handwritten signatures in blue ink. The largest signature is at the top right, followed by a smaller one below it, and a third, more compact signature at the bottom left.



# TABELLA E1

## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

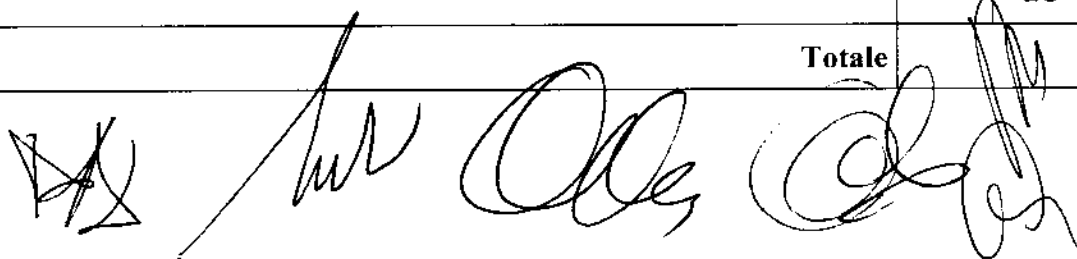
Criteria per i passaggi nell'ambito della CATEGORIA A (art. 5, comma 2, lett. a, CCNL 31 marzo 1999)		
<b>1) Esperienza acquisita</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
a) anzianità di servizio nella stessa categoria punti per anno 3		
<b>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>5</b>	<b>30</b>
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
<b>3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3
<b>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
<b>Totale</b>		

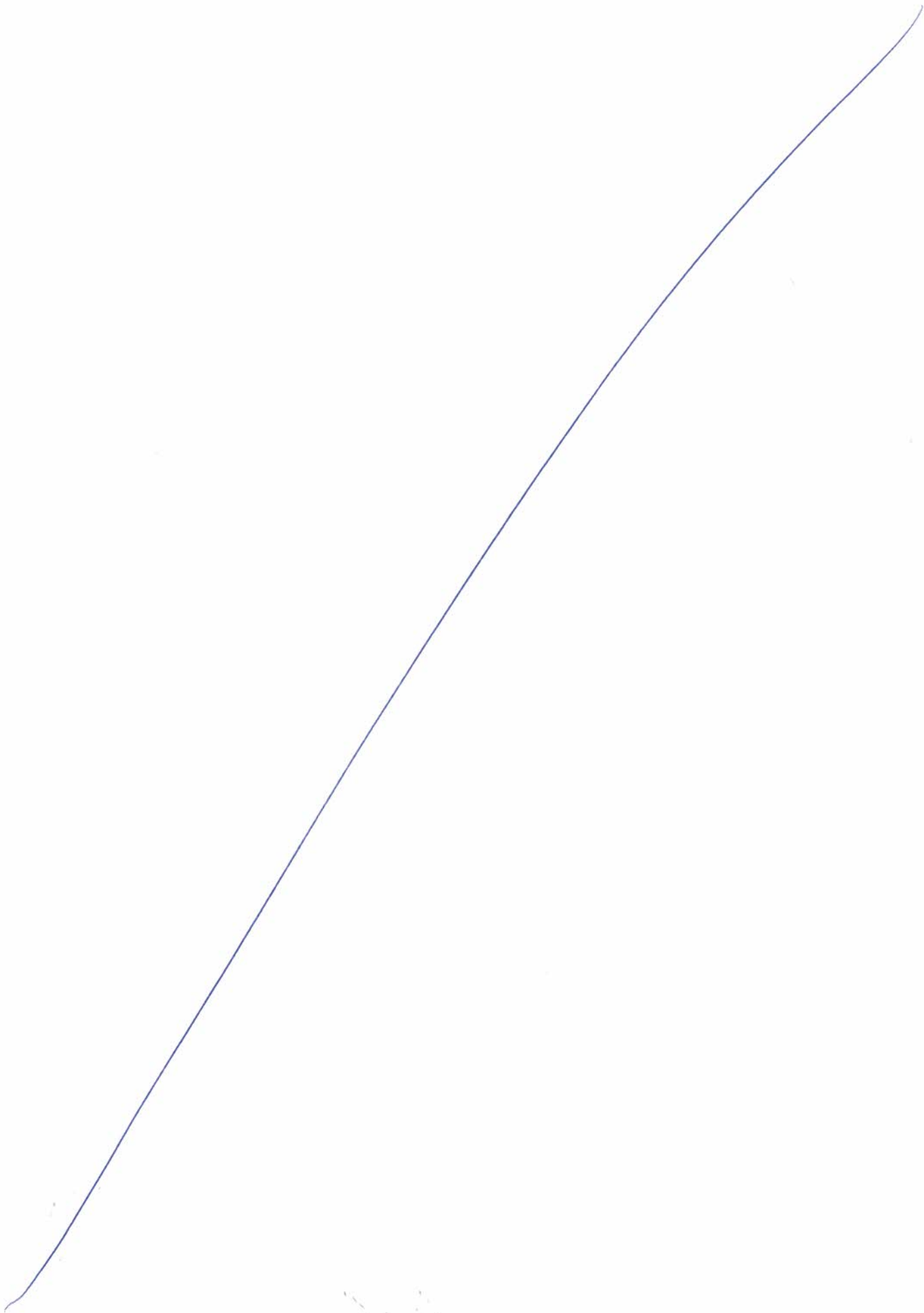


## TABELLA E2

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

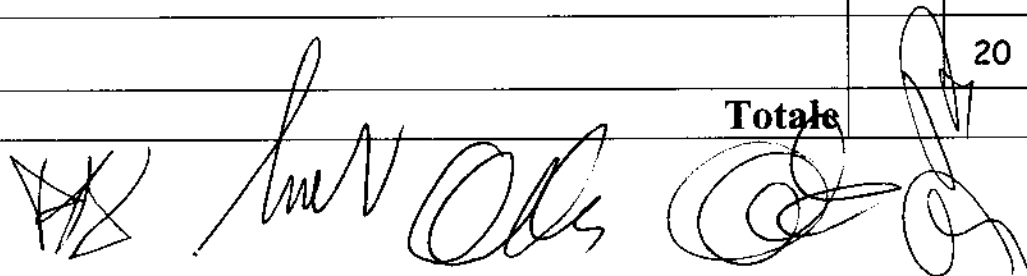
Criteri per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31 marzo 1999)		
<b>1) Esperienza acquisita</b>	<b>0</b>	<b>30</b>
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<b>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>5</b>	<b>30</b>
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
<b>3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10
<b>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
<b>Totale</b>		



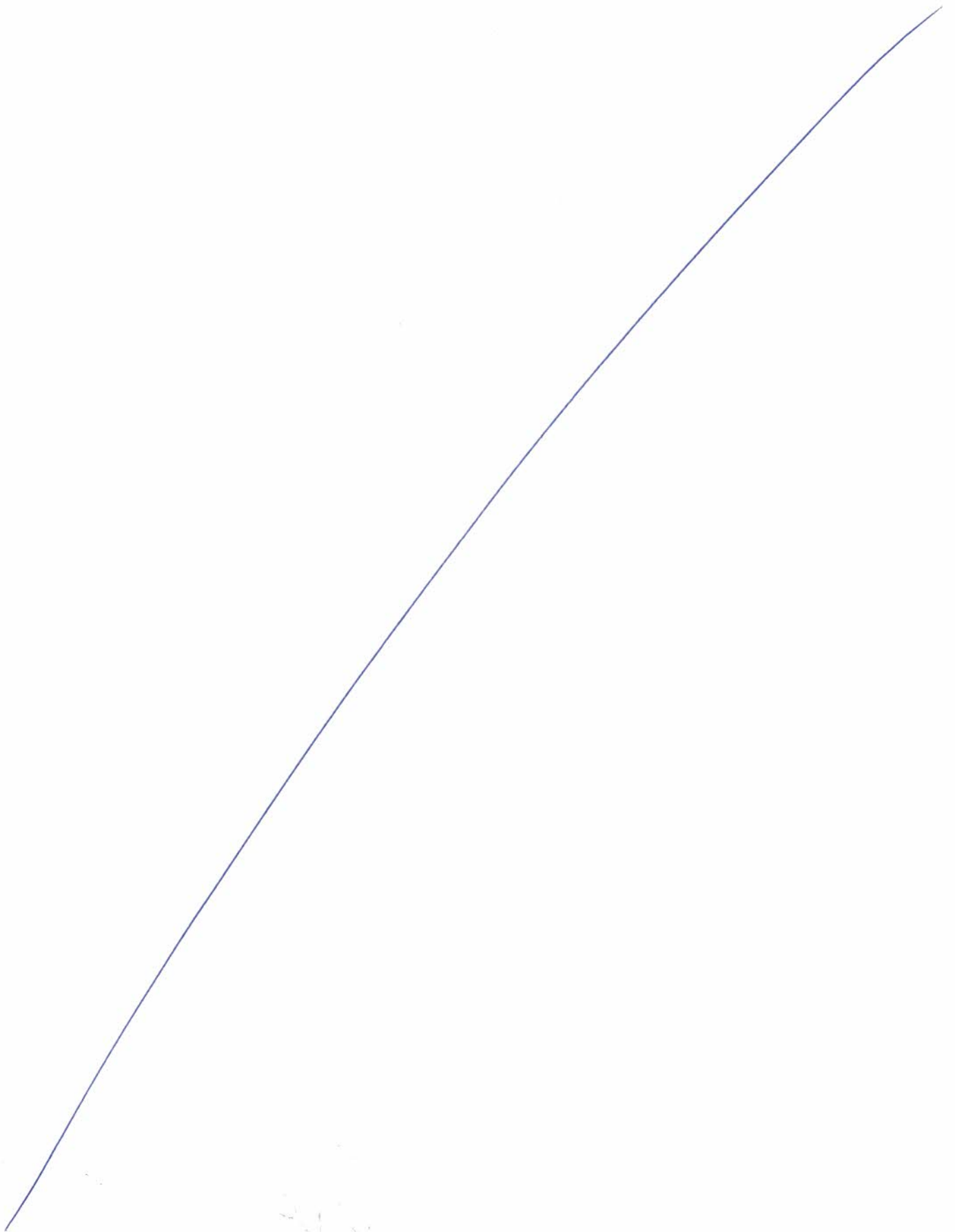


**TABELLA E3**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Criteri per il passaggio alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)		
<b>1) Esperienza acquisita</b>	<b>0</b>	<b>24</b>
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<b>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>6</b>	<b>36</b>
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
<b>3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5
<b>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
<b>Totale</b>		







## TABELLA E4

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteri per il passaggio all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d, CCNL 31 marzo 1999)		
<b>1) Esperienza acquisita</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<b>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>6</b>	<b>36</b>
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
<b>3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi</b>	<b>3</b>	<b>26</b>
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8
<b>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
<b>Totale</b>		

