

COMUNE DI VINCI

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
ANNO 2022**

Vinci, 28/11/2022

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

pag. 5

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

pag. 6

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 - Quantificazione delle risorse

Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 7 - Produttività e miglioramento dei servizi. Corresponsione dei compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

Art. 8 - Maggiorazione del premio individuale- art.69 CCNL

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

pag. 9

Art. 9 - Principi generali

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL

Art. 11 - Indennità di reperibilità

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

Art. 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Art. 15 - Principi e criteri generali di accesso

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 16 - Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative

TITOLO III: ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

pag. 15

Art. 17 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 18 - Orario di lavoro

Art. 19 - Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

Art. 20 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

Art. 21 - Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 22 - Riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

Art. 23 - Valore indennità di cui all'art. 56 sexies e criteri erogazione

ALLEGATI

ALLEGATO A - Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2022

ALLEGATO B - Ripartizione del Fondo risorse contrattazione integrativa

ALLEGATO C - Regolamento per le Progressioni Orizzontali

Il giorno ventotto del mese di novembre, la delegazione di parte pubblica composta dal Presidente dott. Stefano Salani e dalla dott.ssa Deanna Mascherini;

e le RSU aziendali sig.ri

- Francesca Peruzzi
- Ilaria Vettori
- Sabato De Lucia

•e le OOSS territoriali firmatarie del CCNL di categoria rappresentate dai signori:

- Giovanni Iorio

sono presenti per la definizione del nuovo Contratto integrativo decentrato con decorrenza 1 gennaio 2022, fatta salva diversa data espressamente indicata nell'articolato, a seguito del CCNL 21 maggio 2018 e del D.LGS 150/09 come modificato dal decreto 75/17;

PREMESSO che :

il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento, i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora CCNL);
- Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in essere,
- i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per le parti non contrastanti

Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

Le parti danno atto

-di quanto stabilito dall'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri non previsti;

-che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenute sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in altri accordi decentrati precedenti, fatto salvo l'eventuale espresso richiamo;

-che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata al revisore dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta Comunale per l'autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

-ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie. Pertanto eventuali problemi in ordine alle modalità di erogazione e di calcolo potranno essere definiti in appositi incontri per la definizione delle modalità operative necessarie senza ulteriori modifiche dell'accordo;

-alla risoluzione delle controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10 comma 2 CCNL 21/5/2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CID a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

-Stipulano e regolano quanto segue:

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a smaller signature below it, and the initials 'D.L.S.R.' written vertically.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2022 fatta salva diversa data espressamente indicata nell'articolato.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, così come possibili modifiche all'articolato normativo resesi necessarie, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
7. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 20 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art 4

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

3. Per l'anno 2022 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n.141 dell'11/11/2022. Per l'anno 2022 le risorse previste e disponibili sono riepilogate nell'allegato A) "Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2022" a far parte integrante del presente accordo quantificate rispetto all'unico importo consolidato del Fondo anno 2017, le risorse aggiuntive previste dal CCNL, nel rispetto dei limiti di cui all'articolo art. 23 comma 4 del D.Lgs 75/2017.

4. A far data dal 1 gennaio 2022, per le risorse di cui all'allegato A) "Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2022" si considerano le decurtazioni delle quote destinate all'Unione dei comuni Circondario Empolese Valeldelsa per l'eventuale trasferimento delle quote relative a dipendenti trasferiti e/o comandati;

Art. 5

Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
- f) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3;
- g) risorse da utilizzare per rimborsare risorse in relazione al personale comandato/trasferito per le gestioni associate.

Art 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto che fino alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state applicate le disposizioni e gli istituti previsti nel CCDI precedenti, prorogati in assenza di ulteriori contratti decentrati anche in quanto non in contrasto con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 e ssmm.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile competente distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'amministrazione nel bilancio di previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo. Le risorse variabili in particolare sono utilizzate per il finanziamento di istituti legati al riconoscimento delle professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi.

3. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili (a costituire il fondo risorse decentrate) sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

- le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
 - Il nucleo di valutazione presidia l'utilizzo omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente.
4. Per l'anno 2022 si riepiloga nell'**Allegato B)** "Ripartizione del Fondo risorse contrattazione integrativa" a far parte integrante del presente accordo, la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di indirizzo.

Art. 7

Produttività e miglioramento di servizi: corresponsione di compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG/Pdo, etc.).
2. L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Regolamento per la valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento.
3. La valutazione avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PEG, e successivi atti, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento dell'attività ordinaria e progettuali legati all'introduzione di innovazioni, oltre agli indicatori delle attività ordinarie.
4. Almeno il 30% delle risorse disponibili (ai sensi dell'art. 67, comma 3 del CCNL, con esclusione delle lettere c, f, g) è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale.
5. I dipendenti neoassunti o assunti a tempo determinato sono valutabili e partecipano alla distribuzione della performance individuale con almeno 60 giorni di servizio.
6. Le risorse annualmente disponibili per la performance individuale sono così distribuite fra tutti i dipendenti in servizio nell'ente:
 - il 60% sulla base del numero dei dipendenti considerando anche la tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno o parziale);
 - il 40% sulla base della categoria giuridica dei dipendenti applicando i seguenti coefficienti: 1,21 per la categoria A, 1,23 per la categoria B, 1,26 per la categoria C e 1,30 per la categoria D.

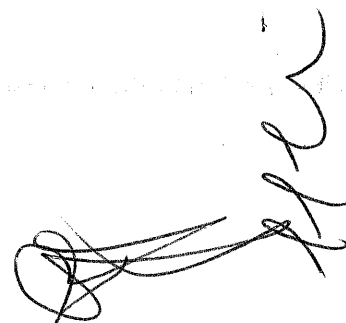
Art. 8

Maggiorazione del premio individuale - art.69 CCNL

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018) attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 20% del personale valutato positivamente, distribuito fra le categorie sulla base del numero dei dipendenti avente diritto alla performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- superiore valutazione media del triennio (si terrà conto anche di valutazioni conseguite in altri enti e in altre categorie; ai dipendenti neoassunti che non hanno valutazioni precedenti la maggiorazione non spetta);
- superiore valutazione nel corso dell'anno precedente;
- minore anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità).

1. Per l'individuazione di tale maggiorazione si prenderà come base di riferimento il totale delle risorse annualmente assegnate alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera B del CCNL).



CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art 9

Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, ad eccezione delle indennità di cui ai successivi articoli 12 e 13 che saranno decurtate solo in caso di malattia, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. L'effettiva identificazione e formalizzazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di servizio.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale dell'anno successivo.

Art 10

Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile del servizio.
5. Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dal 1° gennaio 2021.
6. Il Responsabile del Servizio competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
7. Le parti, considerato il contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL.

a) Attività esposte a rischi

I dipendenti impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1,50.

Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività

che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- attività di gestione delle emergenze in caso di allerta meteo.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

b) Attività inerenti il maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa, nominati agenti contabili e agenti riscuotitori dell'Ente, con atto formale ai sensi del vigente regolamento di contabilità, viene riconosciuta un'indennità nelle seguenti misure:

- per maneggio somme da € 1.500,00 fino ad € 3.000,00 mensili – indennità pari a € 1,00 giornaliera per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori;
- per maneggio somme superiori ad € 3.000,00 mensili – indennità pari a € 1,50 giornaliera per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori;

Il Responsabile del settore/servizio provvederà a rimettere apposito atto firmato all'Ufficio Personale con l'indicazione dei giorni di effettivo maneggio valori per la liquidazione della relativa indennità che avverrà di norma, due mesi dopo rispetto a quello interessato.

c) Attività disagiate particolari

Le parti individuano le seguenti situazioni di disagio:

- la prestazione richiesta, per esigenze di funzionalità dei servizi e non rientrante nelle ordinarie prestazioni di lavoro, resa sempre in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, anche in orari festivi e fuori sede, per garantire esigenze di rappresentanza dell'ente in occasione di eventi o manifestazioni istituzionali. Tale tipologia di attività è attualmente quella di gonfaloniere solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività;
- la situazione di variabilità oraria, professionale, di attività ed interventi richiesta dalla natura dei processi che viene ravvisata nella condizione di lavoro dei tecnici ICT.

Ai dipendenti che si trovano in una delle situazioni sopra indicate viene riconosciuta una quota di indennità giornaliera di € 1,00 da riconoscersi per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

Art 11 Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento sulla base dei turni di servizio disposti dal responsabile in funzione dei diversi gradi di emergenza disposti in base al sistema di allertamento meteo, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

2. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale sono individuate nelle seguenti: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze in casi di allerta meteo, servizi di stato civile.

3. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, di norma, nel secondo mese successivo a quello interessato.

4. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.

5. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 7 volte in un mese;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

6. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si prevede:

- obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti;
- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
- per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 10,33 viene maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore;
- il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale, che comunque non può essere destinato a più di 7 turni nell'arco del mese;
- il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
- la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, recuperi orari e congedi vari.

Per quanto riguarda l'istituzione e le modalità del servizio di reperibilità giornaliero si richiama l'accordo firmato tra le RSU e la delegazione trattante di parte pubblica in data 20/09/2022.

Art 12

Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici, che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Per far fronte a situazioni di questo tipo il CCNL, all'art. 70 quinquies individua la possibilità di erogare ai dipendenti "Indennità per specifiche responsabilità" per compensare l'esercizio di compiti che comportano tali responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Le indennità per il personale di categoria B, C e D di cui al presente punto sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e, se riferite a rapporti di lavoro non a tempo pieno, vanno parametrize rispetto ad eventuali contratti part - time.
3. Le indennità sono attribuite dai Responsabili di servizio con specifici atti formali, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali.
4. Le indennità di cui al presente punto sono erogate mensilmente.

Art. 13

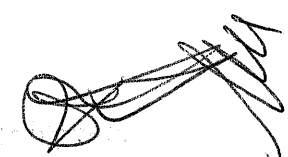
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL/2018 sono erogabili indennità per un importo non superiore a 350 € lordi per compensare i seguenti aspetti:
 - le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché di responsabile dei tributi;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
1. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del servizio e non compete ai funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
2. Le indennità di cui al presente punto sono erogate mensilmente.

Art. 14

grai fflm
D 6-812

A



Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse decentrate sono integrate con le risorse di carattere eventuale e variabile che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale dipendente.

2. L'erogazione delle forme incentivanti ex art. 67 comma 3 sono vincolate alla disponibilità di corrispondenti risorse aggiuntive, quantificate in specifici capitoli di spesa del bilancio e certificate dai Revisori.

3. I compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2 lettera g CCNL) si riferiscono a:

a) Incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 D.lgs 50/17

L'attivazione degli incentivi per il supporto delle funzioni tecniche è subordinata ai criteri generali contenuti nello specifico regolamento approvato dall'ente.

b) Piani di razionalizzazione

Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto legge 6/7/2011, n. 98. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia una percentuale sarà destinata all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del Decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in particolare al personale direttamente coinvolto.

I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.



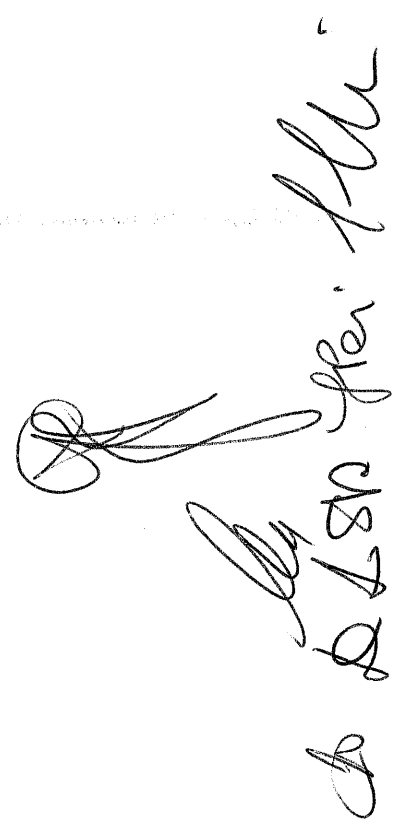
per l'80% dei premi

Art. 15

Principi e criteri generali di accesso

1. Per quanto riguarda requisiti, criteri e modalità per l'accesso alle PEO si richiama l'accordo firmato in sede di contrattazione decentrata integrativa in data 11/10/2022 (riportato in allegato).

Il presente articolo sarà rivisto in base alle disposizioni e alle norme che entreranno in vigore con il nuovo CCNL.



A handwritten signature in black ink, followed by a circular stamp containing the text "L. 18/10/2022".

Art. 16

Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative.

1. Le posizioni organizzative sono attribuite dal Sindaco ai responsabili dei servizi, sulla base delle vigenti disposizioni di legge e sulla base del vigente regolamento di organizzazione dell'Ente e dell'organigramma definito con deliberazione di Giunta comunale. I responsabili di servizio sono nominati con decreto sindacale, in relazione alle specifiche sfere di attività.

2. Per il conferimento, la revoca e la pesatura delle PO si fa riferimento ai criteri e alle modalità contenute nell'allegato C al regolamento di organizzazione uffici e servizi.

TITOLO III - ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 17

Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il limite di rapporti a tempo parziale (pari al 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre, con esclusione delle PO fino a un'ulteriore massimo 10%) si potrà superare soltanto in presenza di gravi e documentate esigenze familiari e comunque sempre tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente.

Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Di norma la flessibilità è di 1 ora e 30 minuti ed è prevista per l'entrata dalle 7:30 alle 9:00 e per l'uscita dalle 13:30 alle 15:00 (nei giorni corti) e dalle 17:00 alle 18:30 (nei giorni lunghi).

Sono fatte salve particolari situazioni personali, sociali o familiari che possono aver diritto a forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dal servizio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta:

- tutela connessa alla maternità o paternità;
- assistenza a familiari portatori di handicap;
- progetti terapeutici di recupero;
- necessità connesse agli orari di frequenza delle scuole dei figli minori.

Resta inteso che quei servizi che hanno aperture specifiche devono organizzare la presenza in modo da garantire il rispetto dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.

Per i dipendenti del Centro Operativo Comunale (COC) la flessibilità è di 30 minuti dalle 7 alle 7:30 con corrispondente uscita 13:00-13:30 (6 ore di lavoro ordinario) nell'orario estivo e dalle 7:30 alle 8:00 con corrispondente uscita 13:30 -14:00 (6 ore di lavoro ordinario) nell'orario invernale.

Come previsto dal CCNL l'Ente si adegua all'inserimento della pausa obbligatoria di 30 minuti oltre le 6 ore di lavoro ordinario.

Art. 19

Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

1. Il limite massimo previsto dall'articolo 38 del ccnl 14.09.2000 delle centoottanta ore annue è solo eccezionalmente elevabile, d'intesa con il lavoratore e previa richiesta motivata all'ente da parte del responsabile di servizio coinvolto.

Handwritten notes and signatures on the right margin:
- Vertical text: "per gli" (partially visible)
- Vertical text: "D. L. S. P." (partially visible)
- Large signature at the bottom right.

Art. 20

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

1. Le parti concordano che ad oggi non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle quarantotto ore settimanali medie di cui all'articolo 4, comma 4 d.lgs 66/2003.

Art. 21

Salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Art. 22

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. La materia sarà oggetto di approfondimento in occasione del momento annuale di verifica del contratto decentrato.
2. Le parti concordano già da adesso che in caso di attivazione di nuovi sistemi informatici le attività di formazione dovranno riguardare tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica e che, in caso di assenza dalle attività i colleghi su indicazione del dirigente devono occuparsi di trasferire le conoscenze specificatamente acquisite.

Art. 23

Valore indennità di cui all'art.56 sexies e criteri erogazione

Il Servizio di Polizia Municipale è associato. Pertanto le indennità verranno determinate in sede di contrattazione decentrata dell'Unione dei Comuni Circondario dell'Empolese Valdelsa

ART. 24

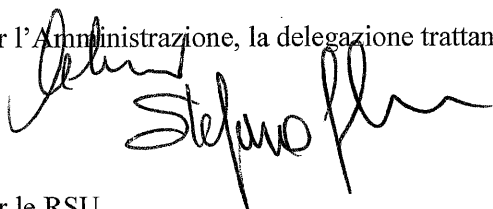
CRITERI GENERALI DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO TITOLARI PO

Le parti contrattano e concordano in merito ai criteri per determinare la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa di cui all'articolo 7 comma 4 lettera v) del CCNL Enti Locali 21/05/2018 individuando un criterio ponderato in base al peso della effettiva Posizione Organizzativa di cui il soggetto è titolare.

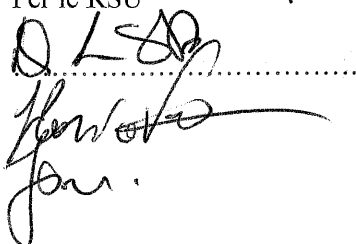
Il presente CDI sostituisce qualsiasi altro contratto collettivo decentrato se non espressamente richiamato.

Vinci, _____

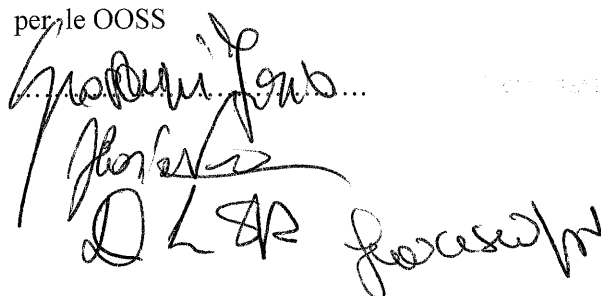
Per l'Amministrazione, la delegazione trattante



Per le RSU



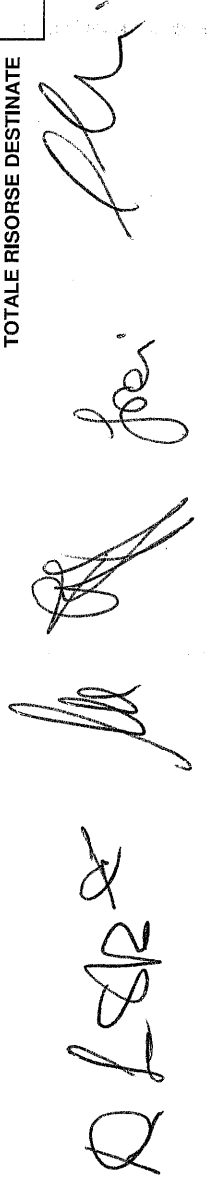
per le OOSS



ALL. B)

Ripartizione del fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2022
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	30.907
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	52.353
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI - VIGILI) 1.2 monte salari 1997	2.320
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI - SOCIALE dal 4 luglio) 1.2 monte salari 1997	145
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI - ALTE PROFESSIONALITÀ)	5.418
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	91.143
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili (art. 68 comma 2 lett. j) CCNL 21/05/2018)	25.000
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
Specifiche responsabilità contrattate nel CCDI dell'anno (art 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	16.500
Altri utilizzi contrattati nel CCDI dell'anno - cond. Lavoro, maggiorazioni, reperibilità (art. 68, comma 2 lett. c) e d) CCNL 21/05/2018)	14.442
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) ⁸⁾	9.279
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a):	25.517
<i>Obiettivi ente Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 21.05.2018</i>	
<i>Plani di razionalizzazione Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 21.05.2018</i>	
<i>Sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 Lettera a) CCNL 21.05.2018</i>	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE	
Premi correlati alla performance individuale (art. 68 comma 2 lett. b)	
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI - PROGETTI MIGLIOR. PM)	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI)	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	90.738
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	
TOTALE RISORSE DESTINATE	181.881



 RLSR

ALL C)



COMUNE DI VINCI
Città Metropolitana di Firenze

In data 11 ottobre 2022 alle ore 9:00 sono presenti:
Stefano Salani, Segretario Comunale e presidente delegazione trattante di parte pubblica;
Deanna Mascherini Responsabile Po del Settore 2 e componente della delegazione trattante di parte pubblica;
Mila Chini Assessore al Personale, in qualità di osservatrice;
Elisabetta Liccione Responsabile Ufficio Personale che svolge funzioni verbalizzanti;

i sigg.ri Claudio Giraldi, Francesca Peruzzi, Ilaria Vettori e Marco Leo rappresentanti le RSU;

Ordine del giorno:

- Criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni orizzontali

Le parti condividono i criteri e le modalità per l'attribuzione delle progressioni orizzontali secondo l'ipotesi presentata dall'AC e allegata al presente verbale.

Alle ore 10,00 l'incontro si conclude.

Vinci, 11 ottobre 2022

La parte pubblica

Le RSU

10/10/22
RSU

Criteri per le Progressioni economiche
all'interno delle categorie
(art. 16 del CCNL 21/05/2018)
anno 2021

Principi e criteri generali di accesso

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione della PEO, per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità di risorse destinate a ciascun percorso di progressione.
2. Le PEO sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti e attribuite "in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite..." (art. 16 CCNL);
3. "L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica" (art. 16 CCNL/2018, commi 7 e 8).
4. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione ed è attribuito in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti e quindi in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% dei dipendenti dell'ente.
5. Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
6. Si individuano i seguenti requisiti per concorrere alla progressione economica:
 - essere in servizio presso il Comune di Vinci dal 1 gennaio dell'anno di decorrenza della progressione;
 - essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione (pubblicazione avviso) da almeno 2 (due) anni;
 - non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla multa, negli ultimi tre anni;

sono definite le seguenti specifiche:

 - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente o da altra pubblica amministrazione per mobilità esterna non interrompe il proprio lavoro dipendente, che continua senza soluzione di continuità (come indicato tra l'altro dalla normativa contrattuale); pertanto, nell'anzianità di servizio nell'ente, verrà calcolata anche l'anzianità progressa; è necessaria, tuttavia, la valutazione di almeno 1 anno intero nel Comune di Vinci.

- ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio si terrà conto esclusivamente del periodo lavorativo svolto in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei periodi lavorativi svolti presso il Comune di Vinci con rapporti di lavoro a tempo determinato o con altre tipologie di rapporto di lavoro flessibile;
- ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio non si terrà conto dei periodi lavorativi svolti presso altri enti o altre pubbliche amministrazioni qualora l'assunzione presso il Comune di Vinci sia avvenuta tramite concorso pubblico, anche nel caso in cui, tra la data di risoluzione del rapporto presso la precedente amministrazione e la nuova assunzione presso il Comune di Vinci, non sia intercorsa nessuna interruzione.
- il personale neo assunto potrà accedere alla progressione dopo due anni interi al 01/01 dell'anno di riferimento della progressione e la media delle valutazioni sarà comunque riferita a tre anni come prevede il contratto.

La valutazione per la progressione economica è attribuita:

- per il 70% in base alla media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa (periodi interi annui, anche se di categoria giuridica diversa, e solo per periodi a tempo indeterminato) (vedere scheda specifica)
 - per il 30% in base all'esperienza maturata nella posizione economica in godimento e altri elementi di valutazione contenuti nella scheda specifica;
1. Il Responsabile dell'Ufficio Personale procede all'approvazione delle graduatorie annuali per ciascuna delle categorie di appartenenza ed in base ai seguenti raggruppamenti di categorie: Categorie A e B, Categoria C, Categoria D.
 2. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione giuridica all'interno dell'ente, e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
 3. L'attribuzione della progressione economica ai dipendenti che alla data della selezione hanno in corso di definizione un procedimento disciplinare viene sospesa fino a conclusione del procedimento.
 4. Le risorse finanziarie, messe a disposizione complessivamente dall'Amministrazione per le Progressioni economiche orizzontali, saranno quantificate preliminarmente all'inizio del percorso delle progressioni e suddivise per il numero di anni in cui si svolgerà il percorso delle stesse progressioni.

Publicità e ricorsi

1. Entro 15 giorni dall'approvazione delle graduatorie si potranno presentare richieste di revisione al Segretario tramite l'Ufficio Personale presentando memorie scritte. Il Segretario Comunale ha 15 giorni di tempo per esprimere in forma scritta l'accoglimento o il rigetto.
1. Gli esiti delle richieste di revisione sono comunicati ai ricorrenti a cura dell'Ufficio Personale.

A

2

faa

G

f

Lottari

Lu

Lu

Lu

Lu

Lu

Lu

Lu

Lu

Lu

ALL. A

VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA

MEDIA TRIENNALE VALUTAZIONI: **peso 70**

			media

= media x 70/100=

ESPERIENZA MATURATA NELLA POSIZIONE ECONOMICA IN
GODIMENTO: **peso 20**

Esperienza nel livello economico attuale	20	
(un punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti)		

ALTRI FATTORI DI VALUTAZIONE: **peso 10**

	Valore massimo	
Applicazione delle conoscenze*	2	
Orientamento all'efficienza*	2	
Autonomia operativa*	2	
Iniziativa personale e promozione delle innovazioni*	2	
Flessibilità e adattamento ai cambiamenti*	2	
Totale Punteggio Fattori di Prestazione	10	

vedi metodologia pagina successiva

Totale generale _____

Vinci, lì

FIRMA VALUTATORE

FIRMA VALUTATO

Handwritten notes on the right margin: "D.L. 28/2/02 art. 18"

Punteggio per ogni singolo fattore

Fattori di valutazione	Graduazione	Punteggio
Applicazione delle conoscenze acquisite anche nei corsi di formazione	Dimostra scarso interesse all'ampliamento delle conoscenze e abilità e all'accrescimento professionale	0,5
	E' costantemente orientato/a a migliorare le conoscenze e abilità e migliora i risultati in modo significativo	1
	Oltre ad applicare e perfezionare bene le conoscenze acquisite, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale	1,5
	Si è distinto per avere ampliato le proprie conoscenze con costante aggiornamento e la piena conoscenza della materia oggetto del proprio ruolo	2
Orientamento all'efficienza	Dimostra un occasionale interesse verso i problemi di ottimizzazione dei tempi e dei costi.	0,5
	Dimostra un costante interesse verso i problemi di razionalizzazione e ottimizzazione dei tempi e dei costi.	1
	Dimostra un buon interesse nel trovare soluzioni per la riduzione dei tempi e dei costi, trovando soluzioni vantaggiose per l'ente	1,5
	Trova costantemente soluzioni per realizzare il lavoro minimizzando l'uso delle risorse, valutando sempre il rapporto costi/benefici del suo operato	2
Autonomia operativa* *(per i B e i C si intende la capacità di lavorare autonomamente a seguito delle direttive impartite)		
	Esegue le competenze con limitata autonomia, necessita di supporto e indirizzo, scarsa capacità di gestirsi, con risultati scarsi	0,5
	Dimostra di saper gestire un'autonomia buona parte delle attività conseguendo risultati discreti	1
	Dimostra di saper gestire in autonomia le attività anche stabilendo modalità organizzative, migliorando i risultati in modo significativo	1,5
	Oltre ad essere in grado di gestire i propri compiti con autonomia si distingue per i risultati che consegue e che tende a	2

10.4.80
 per

