

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

L'anno 2020 il giorno 30 (trenta) del mese di dicembre alle ore 10,30 presso la sede municipale del Comune di Belforte del Chienti sita in Piazza Umberto I n.13 ha luogo l'incontro della delegazione trattante composta da:

per delegazione di parte pubblica:

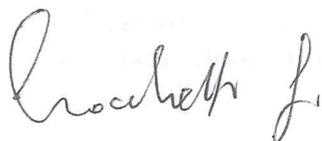
- Presidente: Segretario comunale Dott. Montaruli Angelo - presente
- Componenti:  
Ciocchetti Giorgio - presente

Per la delegazione sindacale:

- Rappresentante FP-CISL: Angelo Cervelli - presente
- RSU: non nominato (dipendente trasferito per mobilità)-

Vista la determinazione n. 308 R.G. del 04/12/2020 relativa alla costituzione del fondo accessorio per l'anno 2020;

Le Parti sottoscrivono il presente contratto integrativo decentrato:



## **CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO NORMATIVO 2020/2022 - ECONOMICO 2020**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Belforte del Chienti con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1/1/2020 al 31/12/2022.  
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. 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.

### **Art. 4**

#### **Costituzione del fondo**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2020, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative e delle decurtazioni previste dalla legge, nel seguente modo:

Fondo risorse decentrate anno 2020	€.	29.399,76
Di cui:		
Fondo risorse stabili	€.	28.087,55
Fondo risorse variabili	€.	1.312,21

6. Il fondo disponibile è destinato ai seguenti utilizzi:

<b>Istituti stabili</b>	<b>2020</b>
Fondo progressione economiche	€. 13.412,66
Fondo indennità di comparto	€. 3.402,36
Progressioni economiche 2020	€. 2.743,51
<b>Totale</b>	<b>€ 19.558,53</b>
<i>Nota: Quota risorse stabili destinata ad finanziare istituti variabili € 8.529,02.</i>	

<b>Istituti variabili</b>	<b>2020</b>
Performance organizzativa	€. 1.315,02
Performance individuale	€. 3.000,00
Maggiorazione performance individuale	€. 900,00
Indennità lavoro disagiato	€. 1.149,00
Indennità particolari responsab. pers. cat. C Art. 70 quinquies. C. 1	€. 2.000,00
Indennità particolari responsab. pers. cat. C Art. 70 quinquies. C. 2	€. 350,00
Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 (non soggetti a limite)	€. 1.127,21
<b>Totale</b>	<b>€. 9.841,23</b>
<i>Nota: di cui € 1.312,21 finanziata con risorse variabili ed € 8.529,02 finanziata con risorse stabili</i>	

#### **Art. 5**

##### **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

#### **Art. 6**

##### **Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa e individuale (artt. 68 e 69, CCNL 2018).**

1. I compensi per la performance organizzativa ed individuale vengono erogati sulla base degli obiettivi stabiliti dall'Ente sul Piano Performance allegato al PEG.

*Cruciani f.*

*[Signature]*

*[Signature]*

2. La valutazione viene effettuata secondo le modalità stabilite nel vigente Regolamento comunale per il sistema di misurazione e valutazione del personale.

3. La maggiorazione della performance individuale prevista dall'art. 69 del CCNL è determinata nella misura del 30% del fondo destinato annualmente alla performance individuale;

4. La maggiorazione è attribuita al 20% del personale valutato.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

b) superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

5. Il fondo per la performance organizzativa ed individuale è determinato per l'anno 2020 nelle seguenti misure:

Fondo	Importo anno 2020
Performance organizzativa	€ 1.315,02
Performance individuale	€ 3.000,00
Maggiorazione performance individuale	€ 900,00

6. Eventuali somme di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare il fondo per la Performance organizzativa.

7. Il fondo destinato alla performance individuale è viene suddiviso in parti uguali tra i dipendenti che hanno conseguito una valutazione positiva.

8. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" viene suddiviso tra i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva con la seguente formula:

$$P.I. = F / p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

p = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

9. Nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.) o personale part-time, il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

10. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;

- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

<i>Incentivi</i>	<i>Premio Performance Individuale</i>
<i>Importo</i>	<i>Riduzione</i>

Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	90%

## Art. 7

### Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Per l'anno 2020 verranno destinate le seguenti risorse alle progressioni orizzontali:

Progressioni (su base annua)	
Categ. D: 50% dipendenti in servizio – n. 1 unità	€. 1.177,61
Categ. C: 50% dipendenti in servizio – n. 1 unità	€. 732,66
Categ. B.3: 50% dipendenti in servizio – n. 1 unità	€. 833,24
<b>Totale assegnato alle progressioni</b>	<b>€. 2.742,91</b>

3. Si concorda che la progressione economica orizzontale per l'anno 2020 sia attribuita con decorrenza: 01/01/2020

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1.1.2020.

Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 31 dicembre 2020.

## Art. 8

### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Tipo di attività	Dipendenti interessati	Importo indennità
Cuoco mensa scolastica	Gesualdi Emanuele	€. 1,50 giornalieri
Autista scuolabus	Carassai Leonardo	€. 1,50 “
Cantoniere	Zacconi Enrico	€. 1,50 “

3. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a disagio e lo comunica annualmente al Nucleo di valutazione entro il termine per l'approvazione del rendiconto di gestione.

4. Per l'anno 2020 la somma massima destinata all'erogazione dell'indennità di disagio viene stabilita presuntivamente in **€. 1.149,00**

*Brocchetti f.*

*[Firma]*

## **Art. 12**

### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza

con il documento sulla valutazione dei rischi - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

## **Art. 13**

### **Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

## **Art. 15**

### **Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)**

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti, previa informativa, intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

## **Art. 16**

### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con

particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Ai fini dell'erogazione della stessa si fa riferimento ai criteri e modalità stabiliti dal Regolamento comunale per il sistema di misurazione e valutazione del personale, ivi comprese le schede di valutazione.

4. Le parti danno atto che l'Ente ha provveduto a stanziare nel bilancio pluriennale 2020-2021 il Fondo per l'erogazione della Retribuzione di Risultato, il cui importo è superiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato;

5. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (P.O.):

- ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;
- al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- L'importo della teorico della retribuzione di risultato viene determinato come segue:

Posizioni organizzative	
Punteggio scheda di valutazione	Retribuzione di risultato pari alla % della retribuzione di posizione
0 - 49	0
50 - 65	10%
66 - 75	15%
76 - 85	20%
86 - 100	25%

6. Nel caso in cui le somme stanziate nel fondo per la Retribuzione di risultato risultino insufficienti rispetto ai compensi teorici spettanti, si provvede alla rideterminazione proporzionale degli stessi.

7. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7,

*Cruciani f.*

*[Signature]*

*[Signature]*

comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>90%</i>

7. Le somme non erogate a titolo di Retribuzione di Risultato in applicazione del precedente comma, sono attribuite alle P.O. a cui non si è applicata la riduzione, in maniera proporzionale alla Retribuzione di Risultato teorica spettante, senza l'applicazione limiti percentuali di rapporto con la Retribuzione di Posizione.

8. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. D. Lgs n. 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

9. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

## **Art. 17**

### **Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 100 ore.

## **Art. 18**

### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

## **Art. 19**

### **Trattamenti accessori fissati per legge.**

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67,c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.



## **ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

### **1. Requisito periodo minimo di anzianità**

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- 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 per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

### **2. Criteri di valutazione**

1. Ai fini dell'attribuzione del punteggio vengono utilizzati i seguenti criteri di valutazione.

- media dei migliori due anni del triennio 2017/2019;
- esperienza professionale nel profilo;
- competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali, anche in riferimenti al titolo di studio conseguito dai partecipanti, affidato alla valutazione del responsabile dell'Area o al Segretario Comunale.

### **3. Procedimento**

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Servizio Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.

L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda secondo lo schema allegato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 8 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale una commissione composta dal Segretario Comunale e dal responsabile dell'Area decide in via definitiva entro i successivi 8 giorni.

3. Qualora il procedimento riguardi i responsabili delle P.O. la valutazione viene effettuata dal Segretario Comunale.

4. In caso di parità di punteggio la progressione sarà attribuita al dipendente che ha effettuato il minor numero di progressioni all'interno della categoria contrattuale di riferimento.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Area \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

Numero di progressioni effettuate nella categoria \_\_\_\_\_

**Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos.Econ. \_\_\_\_\_**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
Valutazione individuale		
Anno .....		
Anno .....		
Anno .....		
Media migliori due anni	+/2	
Esperienza professionale: Periodo di permanenza nella Posizione Economica (1 punto per ciascun anno compiuto) Dal ..... Al 31/12 anno prec. CCDI		
Formazione certificata - Scuola dell'obbligo (punti 2) - Diploma scuola media secondaria superiore (punti 5) - Laurea di primo livello (punti 7) - Laurea vecchio ordinamento e laurea magistrale (Punti 10)		
<b>TOTALE</b>		<b>Punti _____</b>

Data \_\_\_\_\_



Per presa visione: Il Dipendente  
\_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'Area  
Il Segretario Comunale  