

**SCHEMA DI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
DA ADOTTARE NEGLI ENTI LOCALI
AI SENSI DELL'ART. 4 DEL C.C.N.L. 01/04/1999**

ART. 1

Costituzione della delegazione trattante

In data 10/06/2010 alle ore 15:00 presso la sede della Comunità Montana Media Valle del Serchio si sono incontrati i seguenti signori.

La delegazione trattante costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente C.C.N.L., è così composta:

- per la parte pubblica:

⇒ PRESIDENTE: Marco Conti



- per la parte sindacale:

1) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

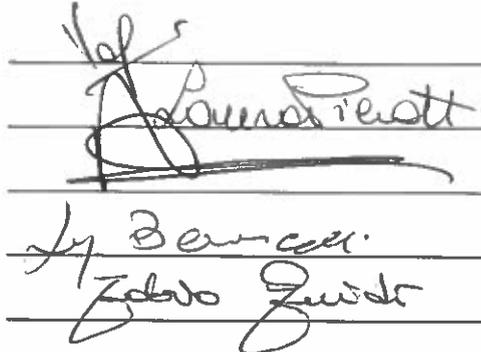
⇒ Emilio Volpi

⇒ Laura Pierotti

⇒ Guglielmo Ruggi

⇒ Luigi Baroncelli

⇒ Fabio Guidi



2) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.:

⇒ Lorena Maggiolo (CGIL/FP)



ART. 2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
 - a) sia firmato per la parte sindacale dalla R.S.U. e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere resi pubblici;
 - b) sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta e sentito il parere del Revisore unico dei conti relativamente alla compatibilità dei conti.

ART. 3

Vigenza del contratto

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del C.C.N.L. e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
3. Le parti si danno reciproco atto della operatività delle norme introdotte dal D.Lgs 150/2009, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale o di gruppo.

ART. 4

Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla R.S.U. secondo le modalità previste dal C.C.N.L. quadro e successive modificazioni ed integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della Legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui al C.C.N.L. quadro, nei limiti del plafond di comparto e di ente, comunicato dalla singola organizzazione sindacale. L'amministrazione verifica periodicamente l'entità dei permessi fruiti a tale titolo:
 - c) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione del C.C.N.L. quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.
2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali;
 - b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) l'amministrazione in caso di assemblea individuerà, di concerto con le OO.SS. i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
 - d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

ART. 5

Lavoro straordinario

1. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

2. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 01/04/1999.

ART. 6

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse per il fondo, costituito ai sensi dell'art. 31 del vigente C.C.N.L., al netto degli oneri riflessi, vengono utilizzate secondo le modalità descritte al successivo art. 7.
2. Nei casi di ulteriori applicazioni della disciplina di cui all'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 01/04/1999, le ulteriori risorse verranno individuate a seguito di apposito incontro tra le parti.

ART. 7

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. L'Amministrazione provvede, previa informazione alle OO.SS., alla costituzione del fondo di cui all'art. 31 del C.C.N.L. suddiviso in parte fissa e parte variabile.
2. La cifra risultante dalla somma della parte variabile più la parte fissa che residua dal finanziamento di compensi stabili viene ripartito fra le singole strutture organizzative della Comunità Montana secondo le modalità di cui al comma successivo.
3. La ripartizione fra le strutture avviene sulla base del monte salari (stipendio gabellare, retribuzione di anzianità e 13^a mensilità) al 1° Gennaio dell'anno di riferimento, in relazione al rapporto percentuale tra il monte salari complessivo rispetto all'entità del fondo, nella effettiva disponibilità accertata, secondo la seguente formula:

Fondo: monte salari complessivo = coefficiente di riparto

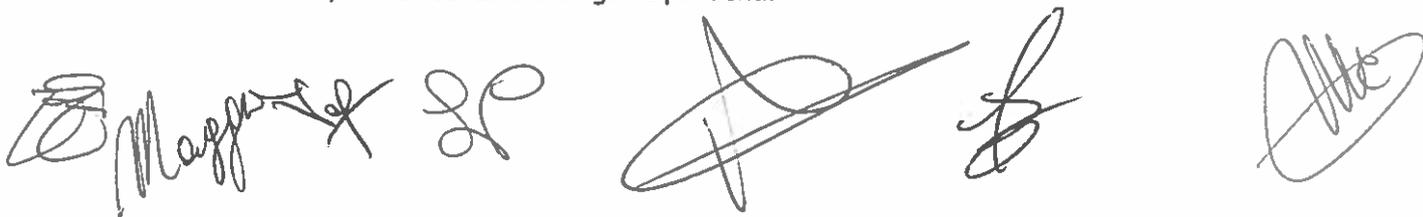
Il coefficiente di riparto viene moltiplicato per il monte salari di ciascuna struttura determinando in tal modo la quota parte di fondo spettante. Dal calcolo del monte salari complessivo e delle singole strutture sono esclusi i Dirigenti e i titolari di posizione organizzativa.

4. I compensi per l'incentivazione della produttività individuale e/o collettiva collegata ad obiettivi comuni sono strettamente collegati ai programmi di lavoro predisposti dai responsabili delle strutture entro 15 giorni dall'assegnazione della disponibilità finanziaria. I programmi di lavoro sono collegati alle previsioni del Bilancio e del Piano di Sviluppo della Comunità Montana. I programmi di lavoro dovranno prevedere obiettivi raggiungibili e verificabili e prevedere un referente per ogni singolo programma. Al termine di ogni anno il responsabile della struttura procederà alla verifica del raggiungimento degli obiettivi anche sulla base di una relazione del referente del programma. Il compenso destinato alla produttività è commisurato al grado di realizzazione del programma di lavoro con le seguenti modalità:

- Per gli obiettivi totalmente conseguiti sarà assegnato il 100% del compenso;
- Per quelli realizzati parzialmente, in rapporto al grado di realizzazione, qualora sia dimostrato che il risultato non è stato conseguito interamente per cause di forza maggiore;
- Nel caso di insufficiente produttività non è previsto alcun compenso.

La scheda di valutazione della partecipazione del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura con il programma di lavoro dovrà essere conforme al modello allegato sub. A).

Semestralmente il responsabile della struttura effettuerà un monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi di lavoro, comunicandolo ai singoli dipendenti.



ART. 8

Progressione economica orizzontale

1. Annualmente, in sede di contrattazione sull'utilizzo delle risorse decentrate, viene fissata la quota destinata alla progressione orizzontale divisa per singole strutture.
2. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
 - a) per ogni tipologia di passaggio verrà inviato a ogni dipendente un avviso pubblico nel quale saranno indicati i titoli e le anzianità richieste e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione necessaria;
 - b) l'esame della documentazione sarà effettuato, entro i 30 giorni successivi alla presentazione, dal competente responsabile di Settore.
 - c) le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio ed eventualmente, mediante comunicazione nella bacheca sindacale;
 - d) ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;
 - e) al dipendente sarà attribuito un punteggio risultante dalla somma dei punteggi acquisiti sulla base dei seguenti criteri:
 - **ESPERIENZA ACQUISITA**
Valuta l'anzianità acquisita con riguardo all'arricchimento professionale conseguito nella qualifica riferibile a categoria inferiore, analoga (o superiore);
 - **RISULTATI OTTENUTI**
Valuta il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati, nonché il grado di realizzazione dei programmi o interventi affidati;
 - **IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**
Valuta l'impegno dimostrato nell'espletamento delle funzioni ed il livello qualitativo delle prestazioni rese;
 - **PARTECIPAZIONE**
Valuta la capacità di sviluppare attività di gruppo finalizzata a migliorare il livello delle prestazioni rese, nonché il grado di coinvolgimento nella realizzazione degli obiettivi assegnati al Settore;
 - **CAPACITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONE DEL PEG**
Valuta la capacità di organizzare e gestire le risorse finanziarie, strumentali e umane, in riferimento agli obiettivi da conseguire;
 - **INIZIATIVA ED AUTONOMIA**
Valuta la capacità di iniziativa personale nonché il grado di autonomia anche in riferimento alla capacità di proporre ed attuare soluzioni innovative e/o migliorative nell'organizzazione del lavoro.

All'interno dei punti precedenti vengono altresì valutati:

 - La partecipazione alle attività di formazione e aggiornamento organizzato o promosso dall'Amministrazione.
 - Il livello di responsabilità penale, civile, patrimoniale connesso alle funzioni espletate.

3. Per le procedure di cui al presente articolo, le schede di valutazione, distinte per categorie, sono allegate al presente contratto collettivo integrativo decentrato sub B), e ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
4. Per accedere alla progressione orizzontale la valutazione complessiva non potrà essere inferiore ai 6/10.

ART. 9

Criteria per la retribuzione di posizione e di risultato

Sono quelli già adottati, previa concertazione, con la delibera della Giunta n. 266 del 27/09/1999, esecutiva ai sensi di legge salvo modifiche successive.

ART. 10

Compensi di cui all'art. 17 comma 2 lettera f) del C.C.N.L. del 01/04/1999

1. Per il personale della categoria "D", "C" e "B" che non sia incaricato di posizioni organizzative, il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è commisurato in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi e viene assegnato dal Responsabile del Servizio in base ad apposito Regolamento a cui si rimanda.

ART. 11

Riduzione dell'orario di lavoro

1. La delegazione di parte sindacale e quella di parte pubblica concordano, stante la portata estremamente innovativa in materia di riduzione dell'orario di lavoro che prevede contestualmente anche la realizzazione di economie conseguenti la riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario, di rinviare a successivi accordi la presentazione di un piano di riorganizzazione che preveda l'applicazione di tale istituto.

ART. 12

Formazione

1. Viene annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari all'1% annuo del monte salari.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti e finalizzata:
 - A fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - A favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione dei servizi;
 - Alla progressione economica dei dipendenti dando la precedenza al personale inquadrato nelle categorie B1 - B3 - C1 - D1
3. Tale piano verrà concordato con successivo accordo tra le parti.
4. La somma stanziata sul Bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

ART. 13

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione dei rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Saranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.



3. Saranno attivate iniziative di formazione del personale addetto alla sicurezza.

ART. 14

Pari opportunità - Mobbing

1. L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, per i componenti della specifica commissione.
2. L'Amministrazione si impegna a costituire ed a favorire la concreta operatività del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing in applicazione dell'art. 8 del C.C.N.L. del 22/01/2004.

ART. 15

Progressione economica verticale

1. Le parti, preso atto della disciplina di cui all'art. 4 del C.C.N.L. del 31/03/1999 di classificazione del personale per il quadriennio 1998/2001, concordano in ordine a quanto segue:
 - Le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore si applicano nei limiti dei posti vacanti previsti nella dotazione organica non destinati all'accesso dall'esterno;
 - L'amministrazione, in sede di programmazione generale, dovrà individuare i posti vacanti nella dotazione organica e le relative modalità di copertura, anche in riferimento al piano triennale prescritto dalla L. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni;
 - I criteri per le progressioni economiche verticali sono definiti nell'allegato sub C) al presente contratto.

ART. 16

Monitoraggio e verifiche

1. Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti l'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente C.C.N.L. si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro, e che sarà composta:
 - Presidente o suo delegato;
 - Segretario;
 - Un rappresentante sindacale aziendale;
 - Un rappresentante sindacale designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali provinciali.

Le parti concordano che, qualora la Giunta, a seguito del parere espresso dal revisore dei conti, approvi integralmente il testo del presente Contratto, la sottoscrizione da parte della delegazione di parte pubblica e della delegazione di parte sindacale sarà considerata a titolo definitivo.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
PER L'EROGAZIONE DI COMPENSI
PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ**

SERVIZIO _____

PROGRAMMA DI LAVORO:

DIPENDENTE: _____

Categoria _____ Profilo professionale _____

IMPEGNO PROFUSO	(punteggio da 1 a 25)	_____
QUALITA' PRESTAZIONE	(punteggio da 1 a 35)	_____
CAPACITA' DI INIZIATIVA	(punteggio da 1 a 40)	_____
TOTALE		_____

Il punteggio complessivo conseguito costituisce la base percentuale per la determinazione del compenso per l'incentivazione della produttività riferito al programma sopra indicato.

Data

.....

Il Responsabile P.O. di Servizio

.....



**CRITERI DI SELEZIONE
 PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
 CATEGORIA " A "**

Da A1 a A2	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
ESPERIENZA ACQUISITA ANNI DI SERVIZIO (MAX 10)		0,50	
RISULTATI OTTENUTI Voto da 1 a 10		0,20	
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE Voto da 1 a 10		0,30	
TOTALE			

Da A2 a A3	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
RISULTATI OTTENUTI Voto da 0 a 10		0,50	
IMPEGNO PRESTAZIONE Voto da 1 a 10		0,30	
QUALITA' PRESTAZIONE Voto da 1 a 10		0,20	
TOTALE			

Da A3 a A4	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
RISULTATI OTTENUTI Voto da 0 a 10		0,35	
PARTECIPAZIONE Voto da 1 a 10		0,35	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA Voto da 1 a 10		0,30	
TOTALE			

Da A4 a A5	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
RISULTATI OTTENUTI Voto da 0 a 10		0,30	
PARTECIPAZIONE Voto da 1 a 10		0,35	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA Voto da 1 a 10		0,35	
TOTALE			

**CRITERI DI SELEZIONE
PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
CATEGORIA " B "**

Da B1 a B2	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
ESPERIENZA ACQUISITA ANNI DI SERVIZIO (MAX 10)		0,50	
RISULTATI OTTENUTI Voto da 1 a 10		0,20	
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE Voto da 1 a 10		0,30	
TOTALE			

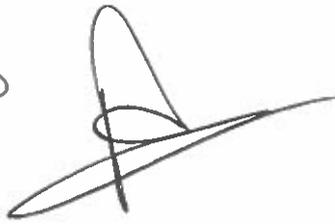
Da B2 a B3	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
RISULTATI OTTENUTI Voto da 0 a 10		0,45	
PARTECIPAZIONE Voto da 1 a 10		0,30	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA Voto da 1 a 10		0,25	
TOTALE			

Da B3 a B4	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PREST. Voto da 0 a 10		0,30	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA Voto da 1 a 10		0,40	
INIZIATIVA E AUTONOMIA Voto da 1 a 10		0,30	
TOTALE			

Da B4 a B5	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
RISULTATI OTTENUTI Voto da 0 a 10		0,40	
PARTECIPAZIONE Voto da 1 a 10		0,30	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA Voto da 1 a 10		0,30	
TOTALE			









Da B5 a B6	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
RISULTATI OTTENUTI		0,30	
Voto da 0 a 10			
PARTECIPAZIONE		0,30	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,40	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

Da B6 a B7	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
RISULTATI OTTENUTI		0,30	
Voto da 0 a 10			
PARTECIPAZIONE		0,30	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,40	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

**CRITERI DI SELEZIONE
PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
CATEGORIA " C "**

Da C1 a C2	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
ESPERIENZA ACQUISITA		0,30	
ANZIANITA' DI SERVIZIO (MAX 10)			
RISULTATI OTTENUTI		0,40	
Voto da 1 a 10			
IMPEGNO E QUALITA'		0,30	
PRESTAZIONE INDIVIDUALE			
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

Da C2 a C3	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
RISULTATI OTTENUTI		0,35	
Voto da 1 a 10			
PARTECIPAZIONE		0,35	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,30	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

Da C3 a C4	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PREST.		0,30	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,40	
Voto da 1 a 10			
INIZIATIVA E AUTONOMIA		0,30	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

Da C4 a C5	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PREST.		0,30	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,35	
Voto da 1 a 10			
INIZIATIVA E AUTONOMIA		0,35	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

**CRITERI DI SELEZIONE
PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
CATEGORIA " D "**

DIPENDENTI NON RESPONSABILI STRUTTURA

Da D1 a D2	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI		0,30	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,35	
Voto da 1 a 10			
INIZIATIVA E AUTONOMIA		0,35	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

Da D2 a D3	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI		0,35	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,25	
Voto da 1 a 10			
INIZIATIVA E AUTONOMIA		0,40	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

Da D3 a D4	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI		0,35	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,20	
Voto da 1 a 10			
INIZIATIVA E AUTONOMIA		0,45	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

Da D4 a D5	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI		0,35	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,20	
Voto da 1 a 10			
INIZIATIVA E AUTONOMIA		0,45	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

Da D5 a D6	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI		0,30	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,25	
Voto da 1 a 10			
INIZIATIVA E AUTONOMIA		0,45	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			

**CRITERI DI SELEZIONE
PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
CATEGORIA " D "
DIPENDENTI RESPONSABILI STRUTTURA**

Da D1 a D2	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI		0,30	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,35	
Voto da 1 a 10			
INIZIATIVA E AUTONOMIA		0,35	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			
GESTIONE DEL PEG	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
BUDGET IN ENTRATA		0,30	
Voto da 1 a 10			
BUDGET IN USCITA		0,30	
Voto da 1 a 10			
OBIETTIVI		0,40	
Voto da 1 a 10			
TOTALE COMPLESSIVO			

Da D2 a D3	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI		0,35	
Voto da 1 a 10			
CAPACITA' ORGANIZZATIVA		0,25	
Voto da 1 a 10			
INIZIATIVA E AUTONOMIA		0,40	
Voto da 1 a 10			
TOTALE			
GESTIONE DEL PEG	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
BUDGET IN ENTRATA		0,30	
Voto da 1 a 10			
BUDGET IN USCITA		0,30	
Voto da 1 a 10			
OBIETTIVI		0,40	
Voto da 1 a 10			
TOTALE COMPLESSIVO			

Da D3 a D4	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI Voto da 1 a 10		0,35	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA Voto da 1 a 10		0,20	
INIZIATIVA E AUTONOMIA Voto da 1 a 10		0,45	
TOTALE			

GESTIONE DEL PEG	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
BUDGET IN ENTRATA Voto da 1 a 10		0,25	
BUDGET IN USCITA Voto da 1 a 10		0,25	
OBIETTIVI Voto da 1 a 10		0,50	
TOTALE COMPLESSIVO			

Da D4 a D5	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI Voto da 1 a 10		0,25	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA Voto da 1 a 10		0,25	
INIZIATIVA E AUTONOMIA Voto da 1 a 10		0,50	
TOTALE			

GESTIONE DEL PEG	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
BUDGET IN ENTRATA Voto da 1 a 10		0,25	
BUDGET IN USCITA Voto da 1 a 10		0,25	
OBIETTIVI Voto da 1 a 10		0,50	
TOTALE COMPLESSIVO			

Da D5 a D6	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONI Voto da 1 a 10		0,20	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA Voto da 1 a 10		0,30	
INIZIATIVA E AUTONOMIA Voto da 1 a 10		0,40	
TOTALE			

GESTIONE DEL PEG	PUNTI	COEFFICIENTE	TOTALE
BUDGET IN ENTRATA Voto da 1 a 10		0,25	
BUDGET IN USCITA Voto da 1 a 10		0,25	
OBIETTIVI Voto da 1 a 10		0,50	
TOTALE COMPLESSIVO			

PROGRESSIONE ECONOMICA VERTICALE – CRITERI

Accesso ai posti con profili compresi nella Categoria B

La progressione verticale alla Categoria B è riferita ai dipendenti classificati nelle Categorie A, per cui può prevedersi una selezione che evidenzi le cognizioni specialistiche acquisite e la loro traduzione in campo pratico nell'ambito delle mansioni riferite alla categoria oggetto di transito. Infatti, il limitato contenuto professionale e la tipologia operativa della categoria di destinazione, debbono basare la procedura selettiva sugli elementi individuati dalla declaratoria di categoria, quale le "il livello di conoscenze specialistiche", "il grado di esperienza acquisito", e "qualità dei contenuti mansionistici di tipo operativo".

Partendo da tali presupposti, tenuto anche conto dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno nella proposta di classificazione del personale nei nuovi profili professionali, possono essere ipotizzati i seguenti criteri:

Accesso al posto con profilo di Esecutore

REQUISITI:

Licenza della scuola dell'obbligo, con una anzianità di servizio di almeno un anno in posizione di ruolo, nella categoria immediatamente inferiore a quella di appartenenza del posto da coprire, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso.

PROVA D'ESAME:

Colloquio attinente le funzioni connesse al posto da coprire.

Accesso ai posti con i profili della posizione infracategoriale B3

Accesso al posto con profilo di Collaboratore

REQUISITI:

- 1- Diploma di scuola media superiore, che consente l'accesso a facoltà universitarie, con una anzianità di servizio di almeno un anno in posizione di ruolo nella categoria B, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso;
- 2- Diploma di qualifica o di scuola media inferiore, con una anzianità di servizio di almeno tre anni nella categoria B, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso.

PROVA D'ESAME:

Prova pratica con contestuale colloquio, attinente le funzioni del posto da coprire.

Accesso ai posti con i profili compresi nella Categoria C

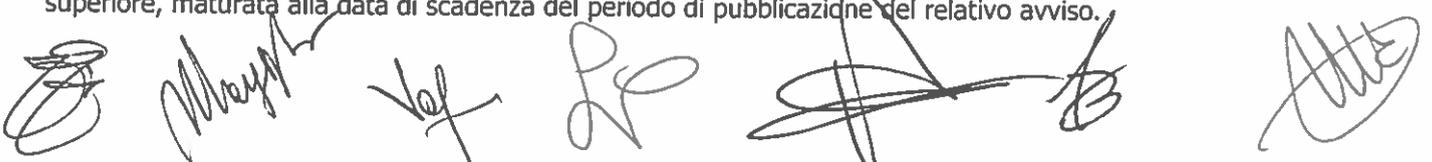
La progressione verticale alla Categoria C per i dipendenti collocati nella Categoria B può essere strutturata, in linea generale, in ragione del significativo contenuto di professionalità, di concettualità e complessità operativa caratterizzanti i profili della categoria stessa e di cui alla declaratoria di riferimento quali le "approfondite conoscenze monospecialistiche", i "contenuti di concetto", sperando procedure selettive idonee a rilevare il grado di conoscenza e professionalità nelle attribuzioni di competenza.

Partendo da tali presupposti, tenuto conto anche del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno nella proposta di classificazione del personale nei nuovi profili professionali, possono essere ipotizzati i seguenti criteri:

Accesso al posto con profilo di Istruttore Tecnico

REQUISITI:

Diploma di geometra o perito agrario, con l'anzianità di almeno due anni in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione B3 o superiore, o di anni quattro in posizione di ruolo correlabili alla attuale posizione B1 o superiore, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso.



PROVA D'ESAME:

Prova pratica e contestuale colloquio attinenti le funzioni connesse al posto da coprire.

Accesso al posto con profilo di Istruttore contabile

REQUISITI:

Diploma di ragioniere o equipollente, con l'anzianità di servizio di almeno due anni in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione B3 o superiore, o di anni quattro in posizione di ruolo correlabili alla attuale posizione B1 o superiore, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso.

PROVA D'ESAME:

Prova scritta con domande a risposta breve e contestuale colloquio sulle materie attinenti le funzioni connesse al posto da coprire.

Accesso al posto di Istruttore amministrativo

REQUISITI:

- 1- Diploma di scuola media superiore, che consente l'accesso a facoltà universitarie, con l'anzianità di servizio di almeno due anni in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione B3 o superiore, o di anni quattro in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione B1 o superiore, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso;
- 2- Diploma di qualifica o diploma di scuola media inferiore, con l'anzianità di servizio di almeno quattro anni in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione B3 o superiore, o di anni otto in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione B1 o superiore, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso.

PROVA D'ESAME:

Prova scritta con domande a risposta breve e contestuale colloquio sulle materie attinenti le funzioni del posto da coprire.

Accesso ai posti con i profili compresi nella Categoria D

La progressione verticale verso la Categoria D da parte dei dipendenti titolari di posti appartenenti alla Categoria C si ritiene debba fondatamente proporsi, in relazione all'elevato contenuto di professionalità, di complessità organizzativa, di criticità operativa ed anche del livello di responsabilità che caratterizza di profili di tale categoria, attraverso un procedimento selettivo in grado di evidenziare le cognizioni specialistiche e la loro pratica applicazione a livello operativo, oltre la capacità di gestire risorse umane assegnate, con specifico riferimento anche ai contenuti fondamentali della declaratoria di categoria, quali le "elevate conoscenze pluri-specialistiche" ed i "contenuti di tipo tecnico, gestionale e direttivo".

In particolare si ritiene opportuno, per limitati profili, per i quali l'esperienza acquisita nell'ambito di attività correlate a posti di categoria immediatamente inferiore è da ritenersi elemento fondamentale per verificare il livello di professionalità conseguito, di dover prescindere dal titolo di studio, anche a livello di diploma di laurea, quando le funzioni riferite al posto lo consentano. Tale ipotesi appare in perfetta sintonia con la filosofia ordinamentale, tesa a consentire la massima valorizzazione dell'esperienza maturata "sul campo" e della professionalità effettivamente acquisita in luogo del titolo di studio, elemento questo che nel recente passato costituiva un ostacolo non superabile con conseguente impossibilità di valorizzare quei soggetti con notevole bagaglio professionale e di esperienza ma privi di tale requisito.

Accesso ai posti con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico, Contabile, Amministrativo

REQUISITI:

- 1- Diploma di laurea o diploma di laurea breve, con una anzianità di almeno un anno in posizione di ruolo nella categoria immediatamente inferiore a quella di appartenenza del posto da coprire, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso;
- 2- Quando le funzioni connesse al posto ricoperto lo consentono, diploma di scuola media superiore che consente l'accesso alle facoltà universitarie, con una anzianità di almeno tre anni in posizione di ruolo nella categoria immediatamente inferiore a quella di appartenenza del posto da coprire, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso.

PROVA D'ESAME PER I PROFILI AMMINISTRATIVI:

- Prova scritta attinente le funzioni connesse al posto da coprire;
- Colloquio attinente le funzioni connesse al posto da ricoprire.

PROVA D'ESAME PER I PROFILI TECNICI:

- Prova pratica attinente le funzioni connesse al posto da ricoprire;
- Colloquio attinente le funzioni connesse al posto da ricoprire.

Accesso ai posti con i profili della posizione infracategoriale D3

Accesso ai posti con profilo di Funzionario Ingegnere, Architetto e Agronomo

REQUISITI:

Diploma di laurea specifico, con abilitazione all'esercizio della professione, ed una anzianità di servizio di almeno tre anni in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione D1 o di anni due in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione D2, maturata alla data di scadenza del periodo di pubblicazione del relativo avviso.

PROVE D'ESAME:

- Prova scritta di natura tecnica attinente le funzioni connesse al posto da ricoprire;
- Prova scritta di natura tecnico-amministrativa;
- Colloquio attinente le funzioni connesse al posto da ricoprire.

Accesso al posto con profilo di Funzionario Contabile e Amministrativo

REQUISITI:

Diploma di laurea, con una anzianità di servizio di almeno tre anni in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione D1 o di anni due in posizione di ruolo, correlabili alla attuale posizione D2, maturata alla data di scadenza di pubblicazione del relativo avviso.

PROVE D'ESAME:

- Prova scritta di natura amministrativa attinente le funzioni connesse al posto da ricoprire;
- Prova pratica attinente le funzioni connesse al posto da ricoprire;
- Colloquio attinente le funzioni connesse al posto da ricoprire.

Norma comune

Le anzianità di servizio richieste, in posizione di ruolo, per la partecipazione alle procedure selettive per la progressione verticale, in relazione al riferimento alle categorie previste dall'Ordinamento Professionale, relativamente a quelle precedenti la decorrenza giuridica della nuova classificazione in Categorie, sono poste in correlazione con le stesse come appresso:

Da ritenersi prestate nella Categoria A:

Il servizio prestato alle dipendenze di Enti Locali in posti di 1^a - 2^a e 3^a Q.F.

Da ritenersi prestate nella Categoria B:

Il servizio prestato alle dipendenze di Enti Locali in posti di 4^a e 5^a Q.F.

Da ritenersi prestate nella Categoria C:

Il servizio prestato alle dipendenze di Enti Locali in posti di 6^a Q.F. e dal 1 gennaio 1998, il servizio prestato in posti di 5^a Q.F. dell'area di vigilanza.

Da ritenersi prestate nella Categoria D:

Il servizio prestato alle dipendenze di Enti Locali in posti di 7^a e 8^a Q.F.



