

## REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

### ARTICOLO 1

#### LA DISCIPLINA

- Mediante accordo decentrato integrativo, viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto e Autonomie Locali.
- Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 18% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
- In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.  
In sede di contrattazione decentrata, verrà determinato il numero e la categoria del personale che può concorrere alle progressioni economiche di categoria.

### ARTICOLO 2

#### I REQUISITI

- Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
- Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica.
- Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.

### ARTICOLO 3

#### LA PROCEDURA

- Entro i 15 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
- Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato all'Albo pretorio on line e sulla Home page del sito internet per almeno 15 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
- I dipendenti interessati presentano, entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza.
- I competenti responsabili dei singoli settori, assegnano provvisoriamente il relativo punteggio. Per il personale di categoria D tale attività è svolta dal Segretario Comunale.
- Il Segretario Comunale, al fine di determinare il punteggio in via definitiva, convoca una conferenza, nel corso della quale verrà redatto apposito verbale, con i responsabili di area per la verifica nell'applicazione dei fattori di valutazione, sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Successivamente il Responsabile del personale, provvede a formare la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori. Per il personale di categoria D questa attività è svolta dal segretario. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata per un periodo di 10 giorni.
- Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dallo 1 gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la relativa graduatoria

del minor numero di progressioni nell'ambito della categoria di appartenenza , a seguire per il dipendente con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

#### ARTICOLO 4

##### DISPOSIZIONI COMUNI

Al dipendenti cui è stata irrogata, nell'anno precedente e nell'anno in cui viene indetta la selezione per le progressioni economiche, una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, si vedono ridotto del 30% il punteggio.

#### ARTICOLO 5

##### Sistema di valutazione per la progressione economica

- 1) La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile.
- 2) La valutazione viene effettuata utilizzando la tabella dei punteggi riportato nell'allegato "A".
- 3) La valutazione relativa ai dipendenti appartenenti alla medesima categoria deve esprimere un giudizio comparativo obiettivo, non influenzato da elementi soggettivi del valutatore al momento in cui si effettua l'operazione.
- 4) Nell'effettuare la valutazione è opportuno astrarsi dall'impressione generale che si ha del dipendente, (cioè giudizi globali di tipo "positivo" o "negativo") e concentrarsi su un fattore per volta senza farsi influenzare dal giudizio espresso su alcuni fattori.

#### ARTICOLO 6

##### Gestione del contenzioso

- a) Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria i dipendenti possono chiedere la modifica della stessa proponendo ricorso motivato al Responsabile del personale. Entro 5 giorni il suddetto Responsabile, in presenza del Segretario Comunale, incontra il dipendente eventualmente accompagnato da un rappresentante sindacale o da un legale. Il responsabile del personale, sentito il Segretario Comunale, assume la propria decisione e la comunica entro i successivi cinque giorni.
- b) Nel caso in cui persista insoddisfazione da parte dei dipendenti, e ne ricorrano i presupposti, gli stessi potranno comunque attivare le procedure previste dalla normativa vigente.

#### PUNTEGGI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DI TIPO QUALITATIVO

Per ogni indicatore abbinato alla categoria sono previsti quattro valori di riferimento con relativo punteggio.

Sufficiente = 5 punti

Discreto = 7 punti

Buono = 8 punti

Ottimo = 10 punti

Punteggio massimo punti 30

#### PUNTEGGI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DI TIPO QUANTITATIVO

Per ogni indicatore abbinato alla categoria sono previsti quattro valori di riferimento con relativo punteggio.

Sufficiente = 5 punti

Discreto = 7 punti

Buono = 8 punti

Ottimo = 10 punti

Punteggio massimo punti 40

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 50/70.

**METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA  
(art. 6 del CCNL 31.03.1999 e art. 23 del D.lgs. n. 150/2009)**

Oggetto della valutazione	Valutazione dei comportamenti organizzativi di tipo "qualitativo"	
Fattori di valutazione	Graduazione	
1) Applicazione delle conoscenze	Applica le conoscenze e le abilità necessarie con scarsi risultati	Sufficiente
	Dimostra interesse al perfezionamento delle conoscenze ed abilità e migliora i risultati in modo significativo	Discreto
	E' costantemente orientato a perfezionare le conoscenze ed abilità e migliora i risultati in modo significativo	Buono
	Oltre ad applicare e perfezionare bene le conoscenze, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale.	Ottimo
2) Relazioni e rapporti con l'utenza	Le relazioni con i collaboratori ed i rapporti con l'utenza sono improntati a formalità eccessive e burocratiche, con atteggiamenti non sempre di disponibilità e cortesia, con risultati scarsi.	Sufficiente
	Dimostra di saper intrattenere adeguate relazioni con colleghi e rapporti con utenti, con disponibilità ed in modo chiaro e tempestivo, con risultati discreti.	Discreto
	E' costantemente orientato a mantenere relazioni ottimali con i colleghi e buoni rapporti con l'utenza, con semplicità e tempestività migliorando i risultati in modo significativo.	Buono

AL

BA 20

AF

	Oltre ad avere capacità di buone relazioni e rapporti con l'utenza si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale.	Ottimo
3) Autonomia operativa	Esegue le competenze con limitata autonomia, necessita di supporto e indirizzo, scarsa capacità di gestirsi, con risultati scarsi.	Sufficiente
	Dimostra di saper gestire in autonomia buona parte delle attività, conseguendo risultati discreti.	Discreto
	Dimostra di saper gestire in autonomia le attività anche stabilendo le modalità organizzative, migliorando i risultati in modo significativo	Buono
	Oltre ad essere in grado di gestire i propri compiti con autonomia, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare ed a perfezionare in modo sostanziale.	Ottimo

Oggetto della valutazione	Valutazione dei comportamenti organizzativi di tipo "quantitativo"	
Fattori di valutazione	Graduazione	
1. Periodo di servizio nella categoria	Almeno 24 mesi di esperienza lavorativa e conoscitiva nella categoria di inquadramento	Sufficiente
	Almeno 36 mesi di esperienza lavorativa e conoscitiva nella categoria di inquadramento	Discreto
	Almeno 48 mesi di esperienza lavorativa e conoscitiva nella categoria di inquadramento	Buono
	Almeno 60 mesi di esperienza lavorativa e conoscitiva nella categoria di inquadramento	Ottimo
2. Presenza*	Ore di presenza ordinaria Effettiva pari o superiore al 60% di quelle previste nell'anno di riferimento.	Sufficiente
	Ore di presenza ordinaria Effettiva pari o superiore al 70% di quelle previste nell'anno di riferimento	Discreto

Al

CB/A



	Ore di presenza ordinaria Effettiva pari o superiore al 80% di quelle previste nell'anno di riferimento	Buono
	Ore di presenza ordinaria Effettiva pari o superiore al 90% di quelle previste nell'anno di riferimento	Ottimo
3. Titolo di studio posseduto	Fino al titolo di istruzione secondaria superiore	Sufficiente
	Laurea breve	Discreto
	Laurea specialistica o magistrale	Buono
	Master	Ottimo
4. Valutazione media della prestazione nel triennio precedente l'anno della selezione	Fino al 40%	Sufficiente
	Fino al 60%	Discreto
	Fino all' 80%	Buono
	Fino al 100%	Ottimo

\* non considerando ai fini del computo come periodi di effettiva presenza i seguenti:

- Ferie;
- Assenze per infortuni per cause di servizio;
- Assenze per astensione obbligatoria per maternità;
- Assenze per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3;

Al

CB

J

**PARTE ECONOMICA 2016**

**INDICE**

- ART. 1**      **Disposizioni generali**
- ART. 2**      **Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22/01/2004**
- ART. 3**      **Risorse utilizzate**
- ART. 4**      **Utilizzo disponibilità residua**
- ART. 5**      **Previdenza ed assistenza integrativa**
- ART. 6**      **Disposizioni finali**

AL      CB / B



## ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale ed, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2016.

## ART. 2 - COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 integrato dall'art. 4 del CCNL del 06.05.2006 e dall'art. 8 e 9 del CCNL del 11.04.2008 e del art. 4 del CCNL 31.07.2009, per l'anno 2016 risulta così costituito:

### RISORSE DECENTRATE STABILI (art. 31 comma 2 C.C.N.L. 22/01/2004)

#### COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

Contratto	Descrizione	Importo	
C.C.N.L. 01/04/99		euro	161,42
	art. 15 comma 1 lett.a) risorse ex art. 31 comma 2	euro	15.273,98
	art. 15 comma 1 lett.b) risorse aggiuntive destinate nel 1998 al trattamento economico accessorio	euro	3.568,36
	art. 15 comma 1 lett. g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'Istituto del L.e.d.	euro	6.707,20
	art. 15 comma 1 lett. j) risorse pari allo 0,52% Monte Salari anno 1997	euro	1.920,66
	art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento di quelli esistenti	euro	4.200,00
	riduzione risorse per personale ata trasferito come sancito nell'accordo decentrato dell'11/10/2000	euro	-223,80
	oneri prima attuazione modello di classificazione (agenti di p.m.)	euro	-239,50
	riduzione risorse per personale cessato (****)	euro	-2.300,00
	riduzione risorse per soppressione posto pianta organica	euro	-2.300,00
C.C.N.L. 05/10/2001	art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari 1999	euro	4.585,48
	art. 4 comma 2 recupero Ria e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato	euro	1.949,42
C.C.N.L. 22/01/04	art. 32 comma 1 incremento 0,62% monte salari anno 2001	euro	2.631,70
	art. 32 comma 2 incremento 0,50% monte salari anno 2001	euro	2.122,34
	onere a carico bilancio progressioni economiche personale (dichiarazione congiunta n. 14)	euro	3.762,73
C.C.N.L. 09.05.06	art. 4 comma 1 - incremento 0,5 del monte salari anno 2003	euro	2.057,77
C.C.N.L. 11.04.08	art. 8 comma 2 - incremento 0,6 del monte salari anno 2005	euro	3.000,98
	Riduzione risorse per cessazioni anno 2015-2016	euro	-1.492,00
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>euro</b>	<b>45.386,74</b>

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI**  
(art. 31 comma 3 C.C.N.L. 22/01/2004 e succ. Integr. e modific.)

Risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31 comma 3 dello stesso CCNL

ccnl 01/04/1999	art. 15 comma 1 lett. M - economia lavoro straordinario	euro	530,75
	art. 15 comma 1 lett. K - Incentivo recupero ICI	euro	0,00
	art. 15 comma 1 lett. K - Legge Merloni	euro	0,00
ccnl 01/04/1999	art 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997	euro	
	art. 15 comma 5 - risorse connesse al miglioramento qualitativo/quantitativo del servizio polizia municipale svolto in convenzione al quale è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio(valore indicativo; le risorse non utilizzate costituiranno economie di bilancio e non economia sui fondi del salario accessorio)	euro	0,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		<b>euro</b>	<b>530,75</b>

**CONSERVAZIONE E RIUTILIZZAZIONE SOMME NON SPESE NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE**  
(art. 31 comma 5 C.C.N.L. 22/01/2004)

Confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

art. 17 comma 5: le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

<b>Economie anno 2015:</b>	<b>Euro 2.500,49</b>
di cui:	
maneggio valori	€ 160,26
indennità di rischio	€ 388,85
risorse non destinate per mancate progressioni	€ 1.951,38

**TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015:**

<i>risorse stabili</i>	euro ----->	45.386,74
<i>risorse variabili</i>	euro----->	3.031,24
<b>TOTALE</b>	<b>EURO &gt;</b>	<b>48.417,98</b>

Alh 



### ART. 3 - RISORSE UTILIZZATE

Le parti prendono atto che alla data odierna risultano utilizzate, secondo la disciplina di cui al CCNL vigente ed ai precedenti contratti decentrati per le parti ancora vigenti le seguenti risorse per le sotto indicate finalità:

<b><u>RISORSE UTILIZZATE PER L'ANNO 2016</u></b>				
<b>riferimento contrattuale</b>		<b>descrizione</b>		<b>entità</b>
<b>CCNL 01.04.1999</b>				
art. 17, comma 2	lett. b	Progressioni economiche orizzontali	euro	26.397,67
	lett. d	Indennità di turno	euro	1.700,00
	lett. d	Indennità di rischio	euro	1.080,00
<b>CCNL 22.01.2004</b>				
art. 33		Indennità di comparto	euro	7.809,84
Assegno ad personam riassorbibile			euro	118,17
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>			euro	<b>37.105,68</b>
<b>TOT RISORSE DECENTRATE 2016</b>			euro	<b>48.417,98</b>
		DISPONIBILITA' RESIDUA ANNO 2016	euro	<b>11.312,30</b>

DISPONIBILITA' RESIDUA ANNO 2016

DA DESTINARSI ALLE FINALITA' INDICATE AL SUCCESSIVO ART. 4 ..... euro 11.312,30

### ART. 4 - UTILIZZO DISPONIBILITA' RESIDUA

Le parti convengono di destinare la disponibilità residua di Euro 11.312,30 al finanziamento dei seguenti istituti, secondo la disciplina stabilita nel CCDI del 27/05/2009, per gli importi sottoindicati:

<i>destinazione</i>	<i>importo</i>
- maneggio valori .....	euro 516,46
- specifiche responsabilità - art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 01/04/99..	euro 600,00
- produttività individuale - art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 01/04/99 ...	euro 10.195,84

Le somme previste nel presente contratto verranno erogate con l'applicazione del nuovo sistema di valutazione e misurazione adottato con delibera n. 122 del 22 dicembre 2011 e modificato con delibera n. 96 del 07.11.2013.

### Art. 5 - PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

In applicazione dell'articolo 208, comma 2, lett. a) del D.Lgs 285/1992, e s.m.i., si riconosce al personale addetto al servizio di Polizia Municipale, gestito in forma associata con il Comune di Ferrara e Masi Torello, denominato Corpo Polizia Municipale Terre Estensi, un fondo individuale di previdenza ed assistenza integrativa, già istituita con decorrenza 2009, destinando una somma presunta pari a €. 818,71 compresi oneri a carico del dipendente (importo netto liquidabile euro 744,28), così come prevista per l'anno 2015 e specificando che detto importo sarà definito sulla base di apposita comunicazione del Corpo, al fine di stabilire la stessa somma destinata dal Comune di Ferrara per i propri dipendenti.

AL

 26



## Art. 6 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Ai sensi dell'art. 31 comma 5 del C.C.N.L. 22/01/2004 le somme non utilizzate o non attribuite nell'esercizio di riferimento sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo compatibilmente con la normativa vigente.

Le somme previste nel presente contratto verranno erogate con l'applicazione del nuovo sistema di valutazione e misurazione adottato con delibera n. 122 del 22 dicembre 2011 e modificato con delibera n. 96 del 07.11.2013.

Si da atto inoltre che il contratto in oggetto è stato predisposto tenendo conto delle norme vigenti e delle risorse disponibili in sede preventiva, specificando che lo stesso verrà eventualmente adeguato qualora vi fossero nuove o diverse interpretazioni della normativa, eventuali nuove norme in contrasto con il contenuto del presente contratto o si rendesse necessario in sede consuntiva la ridefinizione dei limiti di spesa di personale.

Copia del presente accordo verrà trasmessa al nucleo di valutazione.

Entro 5 giorni dall'avvenuta approvazione il presente contratto sarà inviato all'A.ra.n. ai sensi delle vigenti disposizioni.

Il presente contratto sarà pubblicato in modo permanente sul sito web dell'Amministrazione.

---

