



COMUNE DI ZUCCARELLO

Provincia di Savona

Tel 0182 79022 fax 0182 79088 - Email comune.zuccarello@virgilio.it -p.i.00331480095

UFFICIO PERSONALE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE EE.LL. PER L'ANNO 2016

E

MODIFICA CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2015.-

L'anno 2016 addì **SEDICI** del mese di **DICEMBRE** alle ore **18,30** si è riunita la delegazione trattante.

Risultano presenti:

Per la delegazione di parte pubblica: Dott.ssa Rosa Puglia,

Per la RSU:, Antonello ENRICO,

Per le organizzazioni territoriali:

U.I.L. F.P.L. – Sig. Francesco BERTOLO

Presiede e verbalizza la dott. Rosa Puglia

RICHIAMATA la lettera di convocazione prot. n. 4008 del 10.10.2016, ove sono elencati gli argomenti da trattare e ritenuto di procedere ad esaminare le singole questioni nell'ordine in cui sono state prospettate nell'ordine del giorno.

RICHIAMATA il contratto decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Zuccarello per l'anno 2015 sottoscritto in data 27.5.2016;

RICHIAMATA l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Zuccarello per l'anno 2016 sottoscritta in data 27.5.2016;

VISTO il parere ARAN Aran n. 7086 del 13 settembre 2016 nel quale è stato affermato che le progressioni economiche non possono avere decorrenza dall'1 gennaio dell'anno precedente a quello della approvazione delle graduatorie e che, nel caso in cui siano fissate al 31 dicembre dello stesso anno, occorre dare atto della esistenza del finanziamento a carico della parte stabile del fondo per l'intero anno.

CONSIDERATO inoltre che con tale parere l'ARAN afferma che, se la decorrenza delle progressioni orizzontali è fissata nella parte finale dell'esercizio, in particolare nel caso in cui viene scelta la data del 31 dicembre, occorre dare atto della esistenza del finanziamento a carico della parte stabile del fondo per l'intero esercizio. Esso chiarisce che non vi è un divieto da parte dei

contratti collettivi nazionali di lavoro a fissare al 31 dicembre dell'anno la decorrenza delle progressioni. Ci viene detto che è necessario dimostrare "in sede di relazione tecnico-finanziaria relativa al contratto integrativo .. l'esistenza e la relativa compatibilità di bilancio di **risorse decentrate stabili, idonee a coprire integralmente e per un'intera annualità gli oneri per la progressione economica che si intende attivare**".

VERIFICATO che le risorse stabili del Fondo relativo agli anni 2015 e 2016 ammontano ad **€ 9.827,00** che finanziano per € 8.050,00 progressioni orizzontali ed € 1.417,00 per indennità di comparto) e che pertanto non trova copertura la progressione orizzontale disposta con i surrichiamati accordi contrattuali (contratto decentrato integrativo 2015 sottoscritto in data 27.5.2016 e ipotesi di contratto decentrato integrativo sottoscritta in data 27.5.2016) che ammonta ad € 496,00 (passaggio da B5 a B6) e pertanto sommate agli istituti sopra indicati già finanziati, risulta pari ad complessive € 9.963,00 e quindi supera l'ammontare delle risorse stabili disponibili;

RILEVATO che al fine di adeguare a quanto sopra esposto è stata sottoscritta in data 21 ottobre 2016, la nuova ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Zuccarello per l'anno 2016 e modificato il contratto decentrato per l'anno 2015, alla luce del suddetto parere dell'ARAN, in via di autotutela, onde evitare eventuali contestazioni in merito che, nell'attuale quadro legislativo, fino alla maturazione di responsabilità amministrativa in capo a coloro che le hanno disposte e alla necessità di effettuare recuperi sui dipendenti.;

VISTO il parere **FAVOREVOLE** rilasciato dal Revisore del Conto in data 16.12.2016;

VISTA la deliberazione adottata dalla Giunta Comunale con il n. 63 in data 16.12.2016 con la quale veniva autorizzato il Segretario Comunale in qualità di Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi sottoscritta in data 21.10.2016;

Si sottoscrive il presente accordo decentrato integrativo per l'anno 2016 a modifica del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 27-5-2016 e modifica del contratto decentrato integrativo del 27-5-2016:

Articolo 1 - Destinazione del "fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività" di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.04.1999 per l'anno 2015.

Le parti, richiamato l'art. 1 del Contratto decentrato integrativo 2015, prendono atto del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della "produttività" di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.04.1999 come definito per l'anno 2015, con determina n. 10 del 4.3.2015, modificando la destinazione dei fondi come segue.

Art. 17 comma 2 lett. a)	€ 2.368,00
- Indennità di comparto.....	€ 1.417,00
- Progressione economica orizzontale	€ 8.050,00
- Art. 17 comma 2 lett. c) :	
- (Indennità disagio e ufficiale stato civile)	€ 660,00
Totale	€ 12.495,00

Le parti danno atto di non procedere alla progressione orizzontale di cui all'art. 1 del contratto decentrato integrativo 2015 sottoscritto il 27.5.2016, dalla cat. B5 alla cat. B6, per mancanza di copertura finanziaria della stessa essendo le risorse stabili non sufficienti al finanziamento di detta progressione.

Articolo 2 - Destinazione del “fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività” di cui all’art. 15 del C.C.N.L. 1.04.1999 per l’anno 2016.

Le parti prendono atto del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della “produttività” di cui all’art. 15 del C.C.N.L. 1.04.1999 come definito per l’anno 2016, con determina n. 11 del 11 maggio 2016 come sottoscritta nel prospetto **allegato sub lett. A).**

Le parti approvano la destinazione come di seguito descritta:

Art. 17 comma 2 lett. a)	€ 2.368,00
- Indennità di comparto.....	€ 1.417,00
- Progressione economica orizzontale	€ 8.050,00
- Art. 17 comma 2 lett. c) :	
- (Indennità disagio e ufficiale stato civile)	€ 660,00
Totale	€ 12.495,00

Le parti confermano per l’anno 2016 l’indennità di cui all’art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, che modifica l’art. 17 del C.C.N.L. 1.04.1999, erogabile fino ad un massimo di €. 300,00 annui, viene confermata per l’anno 2015 in €. 300,00, in capo alla medesima figura che già la percepiva Ufficiale di anagrafe, stato civile e elettorale, ovvero Sig.ra Ferrua Anna, cat. B) delegata dal Sindaco quale ufficiale di Anagrafe nella misura di € 300,00.

L’indennità di cui all’art. 17 comma 2 lett. e) viene altresì confermata nella misura erogata negli anni precedenti pari ad € 360,00 alla medesima figura professionale dell’operaio Giampiero Scrigna.

Di conseguenza nella destinazione del Fondo vengono destinati alla produttività lett.a) € **2.368,00**

Articolo 2 – Criteri per l’assegnazione dei compensi incentivante la produttività

Le parti approvano i criteri per l’assegnazione del fondo incentivante la produttività aggiornati alla normativa di cui al D.lgs. n. 150/2009 come indicati all’allegato **sub lett. B).**

Le parti concordano l’applicazione dei suddetti criteri a decorrere dalla liquidazione che alla data del presente sono ancora da effettuare.

Articolo 3 – Criteri per le progressioni economiche

Le parti approvano i criteri per le progressioni economiche orizzontali come indicati nell’allegata bozza di Regolamento Allegato **Sub lett. C)** al presente contratto, nell’ipotesi di nuove disposizioni legislative e contrattuali che consentano in futuro di procedere alla progressioni orizzontali.

Articolo 4 – Piano azioni positive

Le parti esprimono parere favorevole sul Piano delle azioni positive del Comune di Zuccarello per il triennio 2016-2018, allegato **sub lett D).**

La contrattazione si conclude alle ore _____

Si allegano i seguenti documenti:

- sub A) Costituzione fondo risorse decentrate 2016
- sub B) Disciplina compensi incentivanti la produttività
- sub C) Criteri per progressioni orizzontali
- sub D) Piano Azioni positive

Zuccarello, 16 Dicembre 2016

Letto, approvato e sottoscritto.


Per la delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale: Rosa Puglia



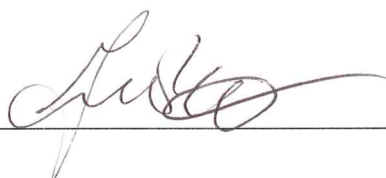
per la RSU:

Antonello ENRICO



per le organizzazioni territoriali:

U.I.L. F.P.L. Sig. Bertolo Francesco



**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa
anno 2016**

DESCRIZIONE	2015	2016
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	6.148	6.148
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	762	762
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	368	368
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	529	529
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	2.020	2.020
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	-	-
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	0	-
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	-	-
TOTALE RISORSE STABILI	9.827,00	9.827,00
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	1.297	1.297
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
ECONOMIE AGGIUNTIVE - (ART. 16 CC. 4-5 I.11/11)	1.371	1.371
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	2.668	2.668
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	2.668	2.668
TOTALE	12.495	12.495

**TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO**

12.495	12.495
12.495	12.495

Calcolo delle riduzioni previste

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	3	3
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	3	3
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	3,00	3,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE	-	-
	12,495	12,495

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO

-
-
-

**DISCIPLINA PER LA VALUTAZIONE DEL
PERSONALE
DEL COMUNE DI ZUCCARELLO
AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI
INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'**

**ART. 1
Oggetto**

Il presente accordo disciplina - ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 1°.04.1999 - i criteri per la valutazione del personale dipendente dal Comune di Zuccarello ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività.


**ART. 2
Competenza per la valutazione**

La valutazione del personale rientra nella normale gestione delle risorse umane assegnate ai Responsabili dei servizi.

**ART. 3
Metodologia permanente di valutazione**

1. In conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009 la metodologia permanente di valutazione del personale si fonda su di un apposito sistema numerico inteso ad assegnare, nell'ambito di un complessivo tetto di punteggio conseguibile, pari a 100 (Valore Massimo Globale), uno specifico valore quantitativo (Valore Massimo Parziale) ai seguenti fattori:

- 1) risultati conseguiti, in termini di raggiungimento di specifici obiettivi individuali o collettivi formalizzati nei documenti di programmazione dell'Ente (DUP e PEG/PDO-Piano della Performance);
- 2) prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e di aggiornamento, in termini di competenze dimostrate;
- 3) impegno profuso, in termini di comportamenti professionali/organizzativi;
- 4) qualità della prestazione individuale resa, in termini di qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;



1



Per il personale di categoria D i suddetti fattori vengono integrati dai seguenti:

- 5) grado di coinvolgimento, in termini di promozione di iniziative migliorative e di apporto personale al lavoro;
- 6) capacità di adattamento;
- 7) iniziativa personale, in termini di autonomia, capacità organizzative e leadership;
- 8) capacità propositiva.

I fattori di valutazione vengono articolati in sotto-fattori, adeguatamente semplificati ed opportunamente apprezzati nelle singole categorie, secondo quanto previsto dalla tabella dal prospetto allegato alla presente disciplina.

2. Dato il valore massimo globale di valutazione pari a 100, a ciascun elemento valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, determinato in considerazione del peso che detto elemento assume, in funzione del ruolo rivestito dalla categoria di personale oggetto di valutazione, nel contesto funzionale dell'Ente.

ART. 4

Periodicità delle valutazioni

La valutazione viene effettuata con periodicità annuale dai Responsabili dei servizi entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART. 5

Attribuzione dei compensi incentivanti la produttività

1. I Responsabili dei servizi trasmettono al Nucleo di Valutazione le schede di valutazione relative alle prestazioni rese dal personale, conseguiti in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati attraverso il PDO/P.E.G.

2. I compensi incentivanti la produttività vengono attribuiti, in unica soluzione, entro il 30 giugno, dopo la necessaria valutazione da parte del Nucleo dei risultati conseguiti.

ART. 6

Suddivisione ed attribuzione del fondo ai singoli Settori

1. La quota del fondo per la produttività prevista dall'articolo 17 del C.C.N.L. 1°.04.1999 verrà ripartita in base al numero di dipendenti.
2. Ad ogni Settore competerà un budget pari alla quota individuale moltiplicata per il numero dei dipendenti assegnati allo stesso.

ART. 7

Assegnazione delle quote di produttività

1. Il compenso individuale attribuibile viene determinato sulla base dell'importo complessivo disponibile annualmente, predeterminato in sede di contrattazione, rapportato percentualmente al punteggio individuale conseguito dal singolo dipendente.
2. Il dipendente che, per mobilità interna, è trasferito da un Settore ad un altro in corso d'anno, viene valutato dal dirigente del Settore presso il quale ha prestato servizio per più di 6 mesi o comunque per un maggior periodo, sentito/i l'altro/gli altri dirigente/i.
3. La quota individuale di produttività da assegnare viene decurtata in maniera proporzionale in caso di:
 - periodi di aspettativa senza assegni e assenza per astensione facoltativa post partum,
 - assunzione in corso d'anno,
 - cessazione dal servizio in corso d'anno.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è soggetto ai criteri di valutazione sopra indicati, salva la decurtazione in misura proporzionale al part-time.
6. I dipendenti in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità percepiscono per intero il premio di produttività.
7. Le sanzioni disciplinari eventualmente applicate nell'anno di riferimento sono oggetto di esame da parte del responsabile del Servizio in sede di valutazione complessiva della prestazione del dipendente.



Art. 8

Modalità di comunicazione della valutazione



1. I Responsabili dei servizi predispongono le schede per la valutazione dei dipendenti entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, ai fini dell'assegnazione della quota di produttività.

2. Ogni dipendente verrà messo a conoscenza della valutazione che lo interessa in modo chiaro e completo e avrà diritto ad avere copia della relativa scheda. La presa visione sarà certificata mediante attestazione del dirigente sull'originale conservato agli atti d'ufficio. Nella scheda dovranno, altresì, prevedersi, qualora lo si ritenga opportuno, le osservazioni del dipendente in merito alla valutazione stessa.

3. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio alla presenza del ricorrente e del responsabile del servizio competente da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali. L'istanza dovrà essere presentata per iscritto - entro 10 giorni dalla data di attestazione della presa visione della scheda - al Segretario comunale, che la prenderà in esame per la revisione o conferma entro 10 giorni dalla presentazione, secondo le modalità di cui sopra.

**DISCIPLINA PER LA VALUTAZIONE DEL
PERSONALE
DEL COMUNE DI ZUCCARELLO
AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI
INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'**

**ART. 1
Oggetto**

Il presente accordo disciplina - ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 1°.04.1999 - i criteri per la valutazione del personale dipendente dal Comune di Zuccarello ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività.

**ART. 2
Competenza per la valutazione**

La valutazione del personale rientra nella normale gestione delle risorse umane assegnate ai Responsabili dei servizi.

**ART. 3
Metodologia permanente di valutazione**

1. In conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009 la metodologia permanente di valutazione del personale si fonda su di un apposito sistema numerico inteso ad assegnare, nell'ambito di un complessivo tetto di punteggio conseguibile, pari a 100 (Valore Massimo Globale), uno specifico valore quantitativo (Valore Massimo Parziale) ai seguenti fattori:

- 1) risultati conseguiti, in termini di raggiungimento di specifici obiettivi individuali o collettivi formalizzati nei documenti di programmazione dell'Ente (DUP e PEG/PDO-Piano della Performance) ;
- 2) prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e di aggiornamento, in termini di competenze dimostrate;
- 3) impegno profuso, in termini di comportamenti professionali/organizzativi;
- 4) qualità della prestazione individuale resa , in termini di qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;

Per il personale di categoria D i suddetti fattori vengono integrati dai seguenti:

- 5) grado di coinvolgimento, in termini di promozione di iniziative migliorative e di apporto personale al lavoro;
- 6) capacità di adattamento;
- 7) iniziativa personale, in termini di autonomia, capacità organizzative e leadership;
- 8) capacità propositiva.

I fattori di valutazione vengono articolati in sotto-fattori, adeguatamente semplificati ed opportunamente apprezzati nelle singole categorie, secondo quanto previsto dalla tabella dal prospetto allegato alla presente disciplina.

2. Dato il valore massimo globale di valutazione pari a 100, a ciascun elemento valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, determinato in considerazione del peso che detto elemento assume, in funzione del ruolo rivestito dalla categoria di personale oggetto di valutazione, nel contesto funzionale dell'Ente.

ART. 4

Periodicità delle valutazioni

La valutazione viene effettuata con periodicità annuale dai Responsabili dei servizi entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART. 5

Attribuzione dei compensi incentivanti la produttività

1. I Responsabili dei servizi trasmettono al Nucleo di Valutazione le schede di valutazione relative alle prestazioni rese dal personale, conseguiti in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati attraverso il PDO/P.E.G.

2. I compensi incentivanti la produttività vengono attribuiti, in unica soluzione, entro il 30 giugno, dopo la necessaria valutazione da parte del Nucleo dei risultati conseguiti.



ART. 6

Suddivisione ed attribuzione del fondo ai singoli Settori



1. La quota del fondo per la produttività prevista dall'articolo 17 del C.C.N.L. 1°.04.1999 verrà ripartita in base al numero di dipendenti.
2. Ad ogni Settore competerà un budget pari alla quota individuale moltiplicata per il numero dei dipendenti assegnati allo stesso.

ART. 7

Assegnazione delle quote di produttività

1. Il compenso individuale attribuibile viene determinato sulla base dell'importo complessivo disponibile annualmente, predeterminato in sede di contrattazione, rapportato percentualmente al punteggio individuale conseguito dal singolo dipendente.
2. Il dipendente che, per mobilità interna, è trasferito da un Settore ad un altro in corso d'anno, viene valutato dal dirigente del Settore presso il quale ha prestato servizio per più di 6 mesi o comunque per un maggior periodo, sentito/i l'altro/gli altri dirigente/i.
3. La quota individuale di produttività da assegnare viene decurtata in maniera proporzionale in caso di:
 - periodi di aspettativa senza assegni e assenza per astensione facoltativa post partum,
 - assunzione in corso d'anno,
 - cessazione dal servizio in corso d'anno.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è soggetto ai criteri di valutazione sopra indicati, salva la decurtazione in misura proporzionale al part-time.
6. I dipendenti in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità percepiscono per intero il premio di produttività.
7. Le sanzioni disciplinari eventualmente applicate nell'anno di riferimento sono oggetto di esame da parte del responsabile del Servizio in sede di valutazione complessiva della prestazione del dipendente.



Art. 8

Modalità di comunicazione della valutazione



1. I Responsabili dei servizi predispongono le schede per la valutazione dei dipendenti entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, ai fini dell'assegnazione della quota di produttività.

2. Ogni dipendente verrà messo a conoscenza della valutazione che lo interessa in modo chiaro e completo e avrà diritto ad avere copia della relativa scheda. La presa visione sarà certificata mediante attestazione del dirigente sull'originale conservato agli atti d'ufficio. Nella scheda dovranno, altresì, prevedersi, qualora lo si ritenga opportuno, le osservazioni del dipendente in merito alla valutazione stessa.

3. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio alla presenza del ricorrente e del responsabile del servizio competente da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali. L'istanza dovrà essere presentata per iscritto - entro 10 giorni dalla data di attestazione della presa visione della scheda - al Segretario comunale, che la prenderà in esame per la revisione o conferma entro 10 giorni dalla presentazione, secondo le modalità di cui sopra.



**- COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' -
Fattori e sotto-fattori di valutazione distinti per categoria**

CATEGORIA "B"

1. RISULTATI CONSEGUITI (Valore Massimo Parziale 24)

Sotto-fattori:

- applicazione informazioni apprese durante la formazione (max 8)
- rispetto dei tempi richiesti (max 8)
- raggiungimento risultati di esecuzione richiesti dal Responsabile (max 8)

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (Valore Massimo Parziale 18)

Sotto-fattori:

- crescita professionale (max 6)
- applicazione di innovazioni migliorative delle prestazioni (max 6)
- partecipazione a corsi di formazione (max 6)

3. IMPEGNO PROFUSO (Valore Massimo Parziale 18)

Sotto-fattori:

- puntualità di risposta (max 6)
- adattamento a forme di flessibilità oraria/disponibilità
oltre orario di lavoro (max 6)
- impegno profuso durante l'orario di lavoro (max 6)

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Valore Massimo Parziale 40)

Sotto-fattori:

- efficacia ed efficienza della prestazione (max 8)
- precisione (max 8)
- flessibilità nelle prestazioni (max 8)
- qualità dei rapporti con i colleghi e/o con l'utenza (max 8)
- livello qualitativo della prestazione (max 8)

CATEGORIA "C"

1. RISULTATI CONSEGUITI (Valore Massimo Parziale 30)

Sotto-fattori:

- applicazione informazioni apprese durante la formazione (max 10)
- rispetto dei tempi richiesti (max 10)
- raggiungimento risultati di esecuzione richiesti dal Responsabile (max 10)

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (Valore Massimo Parziale 24)

Sotto-fattori:

- crescita professionale (max 8)
- applicazione di innovazioni migliorative delle prestazioni (max 8)
- partecipazione a corsi di formazione (max 8)

3. IMPEGNO PROFUSO (Valore Massimo Parziale 18)

Sotto-fattori:

- puntualità di risposta (max 6)
- adattamento a forme di flessibilità oraria/ disponibilità oltre orario di lavoro (max 6)
- impegno profuso durante l'orario di lavoro (max 6)

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Valore Massimo Parziale 28)

Sotto-fattori:

- efficacia della prestazione (max 4)
- efficienza nella prestazione (max 4)
- precisione (max 4)
- flessibilità nelle prestazioni (max 4)
- qualità dei rapporti con i colleghi (max 4)
- qualità dei rapporti con l'utenza (max 4)
- livello qualitativo della prestazione (max 4)

CATEGORIA "D"

1. RISULTATI CONSEGUITI (Valore Massimo Parziale 16)

Sotto-fattori:

- capacità di raggiungimento degli obiettivi (max 8)
- rispetto dei tempi richiesti (max 8)

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (Valore Massimo Parziale 8)

Sotto-fattori:

- partecipazione a corsi di formazione di durata di almeno 4 h. (max 8)
- partecipazione a corsi di formazione conclusi con esame (max 8)

3. IMPEGNO PROFUSO (Valore Massimo Parziale 12)

Sotto-fattori:

- puntualità di risposta (max 4)
- adattamento a forme di flessibilità oraria/ disponibilità oltre orario di lavoro (max 4)
- impegno profuso durante l'orario di lavoro (max 4)

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Valore Massimo Parziale 20)

Sotto-fattori:

- efficacia ed efficienza della prestazione (max 4)
- precisione (max 4)
- flessibilità nelle prestazioni (max 4)
- qualità dei rapporti con i colleghi e/o con l'utenza (max 4)
- livello qualitativo della prestazione (max 4)

5. GRADO DI COINVOLGIMENTO (Valore Massimo Parziale 12)

Sotto-fattori:

- promozione di iniziative per la migliore produttività del settore (max 4)
- promozione di iniziative che coinvolgono anche altri settori (max 4)
- capacità di dare al lavoro apporti personali di conoscenza e esperienza (max 4)

6. CAPACITA' DI ADATTAMENTO (Valore Massimo Parziale 12)

Sotto-fattori:

- tempi di risposta nell'accettazione di innovazioni migliorative (max 4)
- adattamento a forme di flessibilità oraria (max 4)
- flessibilità nella diversificazione delle prestazioni (max 4)

7. INIZIATIVA PERSONALE (Valore Massimo Parziale 12)

Sotto-fattori:

- dimostrazione di alta autonomia funzionale negli obiettivi assegnati (max 4)
- capacità di organizzazione della struttura di appartenenza (max 4)
- capacità di leadership (max 4)

8. CAPACITA' PROPOSITIVA (Valore Massimo Parziale 8)

Sotto-fattori:

- capacità di proporre innovazioni e/o miglioramenti nei proc. produttivi (max 4)
- capacità di proporre nuovi processi produttivi (max 4)

**- COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' -
Fattori e sotto-fattori di valutazione distinti per categoria**

CATEGORIA "B"

1. RISULTATI CONSEGUITI (Valore Massimo Parziale 24)

Sotto-fattori:

- applicazione informazioni apprese durante la formazione (max 8)
- rispetto dei tempi richiesti (max 8)
- raggiungimento risultati di esecuzione richiesti dal Responsabile (max 8)

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (Valore Massimo Parziale 18)

Sotto-fattori:

- crescita professionale (max 6)
- applicazione di innovazioni migliorative delle prestazioni (max 6)
- partecipazione a corsi di formazione (max 6)

3. IMPEGNO PROFUSO (Valore Massimo Parziale 18)

Sotto-fattori:

- puntualità di risposta (max 6)
- adattamento a forme di flessibilità oraria/ disponibilità
oltre orario di lavoro (max 6)
- impegno profuso durante l'orario di lavoro (max 6)

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Valore Massimo Parziale 40)

Sotto-fattori:

- efficacia ed efficienza della prestazione (max 8)
- precisione (max 8)
- flessibilità nelle prestazioni (max 8)
- qualità dei rapporti con i colleghi e/o con l'utenza (max 8)
- livello qualitativo della prestazione (max 8)

CATEGORIA "C"

1. RISULTATI CONSEGUITI (Valore Massimo Parziale 30)

Sotto-fattori:

- applicazione informazioni apprese durante la formazione (max 10)
- rispetto dei tempi richiesti (max 10)
- raggiungimento risultati di esecuzione richiesti dal Responsabile (max 10)

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (Valore Massimo Parziale 24)

Sotto-fattori:

- crescita professionale (max 8)
- applicazione di innovazioni migliorative delle prestazioni (max 8)
- partecipazione a corsi di formazione (max 8)

3. IMPEGNO PROFUSO (Valore Massimo Parziale 18)

Sotto-fattori:

- puntualità di risposta (max 6)
- adattamento a forme di flessibilità oraria/ disponibilità oltre orario di lavoro (max 6)
- impegno profuso durante l'orario di lavoro (max 6)

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Valore Massimo Parziale 28)

Sotto-fattori:

- efficacia della prestazione (max 4)
- efficienza nella prestazione (max 4)
- precisione (max 4)
- flessibilità nelle prestazioni (max 4)
- qualità dei rapporti con i colleghi (max 4)
- qualità dei rapporti con l'utenza (max 4)
- livello qualitativo della prestazione (max 4)

CATEGORIA "D"

1. RISULTATI CONSEGUITI (Valore Massimo Parziale 16)

Sotto-fattori:

- capacità di raggiungimento degli obiettivi (max 8)
- rispetto dei tempi richiesti (max 8)

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (Valore Massimo Parziale 8)

Sotto-fattori:

- partecipazione a corsi di formazione di durata di almeno 4 h. (max 8)
- partecipazione a corsi di formazione conclusi con esame (max 8)

3. IMPEGNO PROFUSO (Valore Massimo Parziale 12)

Sotto-fattori:

- puntualità di risposta (max 4)
- adattamento a forme di flessibilità oraria/ disponibilità oltre orario di lavoro (max 4)
- impegno profuso durante l'orario di lavoro (max 4)

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Valore Massimo Parziale 20)

Sotto-fattori:

- efficacia ed efficienza della prestazione (max 4)
- precisione (max 4)
- flessibilità nelle prestazioni (max 4)
- qualità dei rapporti con i colleghi e/o con l'utenza (max 4)
- livello qualitativo della prestazione (max 4)

5. GRADO DI COINVOLGIMENTO (Valore Massimo Parziale 12)

Sotto-fattori:

- promozione di iniziative per la migliore produttività del settore (max 4)
- promozione di iniziative che coinvolgono anche altri settori (max 4)
- capacità di dare al lavoro apporti personali di conoscenza e esperienza (max 4)

6. CAPACITA' DI ADATTAMENTO (Valore Massimo Parziale 12)

Sotto-fattori:

- tempi di risposta nell'accettazione di innovazioni migliorative (max 4)
- adattamento a forme di flessibilità oraria (max 4)
- flessibilità nella diversificazione delle prestazioni (max 4)

7. INIZIATIVA PERSONALE (Valore Massimo Parziale 12)

Sotto-fattori:

- dimostrazione di alta autonomia funzionale negli obiettivi assegnati (max 4)
- capacità di organizzazione della struttura di appartenenza (max 4)
- capacità di leadership (max 4)

8. CAPACITA' PROPOSITIVA (Valore Massimo Parziale 8)

Sotto-fattori:

- capacità di proporre innovazioni e/o miglioramenti nei proc. produttivi (max 4)
- capacità di proporre nuovi processi produttivi (max 4)



COMUNE DI ZUCCARELLO

Provincia di Savona

Tel 0182 79022 fax 0182 79088 - Email comune.zuccarello@virgilio.it - p.i.00331480095

UFFICIO PERSONALE

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

INDICE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

**Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE
ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 7 - VALUTAZIONE.

Art. 8 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

ALLEGATO A

ALLEGATO B

ALLEGATO C



Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.



Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. In sede di contrattazione decentrata 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 C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Il Responsabile del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da comunicare al personale cui viene dato un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande.
2. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.
3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
4. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE



1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni dall'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.
2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

- **Esperienza acquisita**

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un Ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

- **Arricchimento professionale**

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità (come dettagliato nell'apposito regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità);
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

- **Formazione e aggiornamento professionale**

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
- Attestati e patentini di mestiere specifici.

- **Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti**

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance):

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
- La capacità di svolgere competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- Il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Nei risultati ottenuti si valutano:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

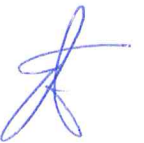
Art. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B e C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica) e sulla base di colloquio individuale sulle materie di rispettiva competenza con particolare riferimento alle novità normative.
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.

3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
6. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 8 – VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti di categoria D.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso il Comune di Capolona, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.
3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.



ALLEGATO A

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Colloquio individuale	Totale massimo
A	Punti 5	Punti 20	Punti 10	Punti 35	Punti 30	100
B	Punti 5	Punti 20	Punti 10	Punti 35	Punti 30	100
C	Punti 5	Punti 20	Punti 10	Punti 35	Punti 30	100
D	Punti 5	Punti 20	Punti 15	Punti 35	Punti 25	100

ALLEGATO B

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A - B - C

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 70 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti

Punteggio:

Fino a 5 anni: punti 1
da 6 a 10 anni: punti 2
da 11 a 15 anni: punti 3
oltre 15 anni: punti 5

Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti

Punteggio:

1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 10)

Minima: punti 2

Buona: punti 5

Rilevante: punti 7

Elevata: punti 10

2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10)

Minima: punti 2

Buona: punti 5

Rilevante: punti 7

Elevata: punti 10

Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti

Punteggio:

1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati

1 corso: punti 1

2 corsi: punti 3

3 corsi: punti 5

oltre 3 corsi: punti 7

2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici.

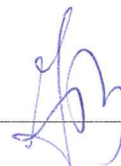
Si: punti 3

No: punti 0

Prestazione individuale: valore massimo parziale 35 punti

Punteggio:

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 35 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.



ALLEGATO C

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
Categoria D

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 75 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti

Punteggio

Fino a 5 anni: punti 1
da 6 a 10 anni: punti 2
da 11 a 15 anni: punti 3
oltre 15 anni: punti 5

Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti

Punteggio

1. Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (punti 6)

Minima: punti 1
Buona: punti 2
Rilevante: punti 4
Elevata: punti 6

2. Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" (punti 4)

Minima: punti 1
Buona: punti 2
Rilevante: punti 3
Elevata: punti 4

3. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità (punti 6)

Minima: punti 1
Buona: punti 2
Rilevante: punti 4
Elevata: punti 6

4. Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (punti 4)

Minima: punti 1
Buona: punti 2
Rilevante: punti 3
Elevata: punti 4

Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 20 punti

Punteggio

1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati

1 corso: punti 4
2 corsi: punti 7
3 corsi: punti 10
oltre 3 corsi: punti 15

2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici.

Si: punti 5
No: punti 0



Prestazione individuale: valore massimo parziale 30 punti

Punteggio

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 30 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.



ALL. D)



COMUNE DI ZUCCARELLO
Provincia di Savona

Tel 0182 79022 fax 0182 79088 - Email info@comunezuccarello.it p.i.00331480095

Piano delle Azioni Positive
per il
Triennio 2016 – 2018

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

I Decreti Legislativi 198/2006 e 165/2001 e la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il "Piano di Azioni Positive" rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Fonti normative

Le principali fonti normative che regolano la materia sono le seguenti:

Legge n. 125/91, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

D. Lgs. n. 267/2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";

Art. 7, 54, 54 bis e 57 del D. Lgs. n. 165/01, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. n. 198/06, "Codice delle Pari Opportunità";

D. Lgs. n. 81/08 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

D. Lgs n. 150/09 "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";

Art. 21 della Legge n. 183/10, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

Art. 14 L. 124/2015 "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impegno (rifusione);

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Personale Dipendente del Comune di Zuccarello

Il personale dipendente in servizio a **tempo indeterminato** presso il Comune di Zuccarello alla data del **31 dicembre 2015** è indicato nel seguente prospetto, predisposto in base alle differenze di genere:

	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale	%
Donne	0	0	1	1	33,30%
Uomini	1	0	1	2	66,70%
Totale	1	0	2	3	100,00%

A tale quadro si aggiunge il personale assunto a **tempo determinato** - sempre riferito all'annualità 2015 - indicato nei seguenti prospetti:

Contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 comma 557 della legge 311/2004:

	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale	%
Donne		1		1	100,00%

Uomini					100,00%
Totale		1		1	100,00%

Obiettivi

Nel corso del triennio il Comune di Zuccarello intende realizzare un piano di azioni positive teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1 Conciliazione e flessibilità

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;

- confermare la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita; - concordare particolari forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;

- favorire e incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.

- promuovere e favorire l'uso del telelavoro, nei termini previsti dall'art. 14 della legge 124/15, come alternativa periodica alla presenza giornaliera sul posto di lavoro in tutti quei casi in cui sia necessario conciliare vita professionale e familiare attraverso significative modificazioni organizzative (periodi facoltativi dopo la nascita di bambini, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue in momenti cruciali della crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio, etc.) senza incorrere in una diminuzione consistente dello stipendio e quindi in una limitazione dell'autonomia economica e senza subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Obiettivo 2 Assunzioni e sviluppo carriera

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato uomo deve essere opportunamente giustificata. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Zuccarello valorizza attitudini e capacità personali. I sistemi premianti selettivi, seguono logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Obiettivo 3 Formazione

Il Comune, nel rispetto degli artt. 4, c. 4 e 57, c. 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001 si impegna a garantire:

- la formazione e l'aggiornamento di tutto il Personale senza discriminazione di genere;
- modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare, ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolare in orari e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Obiettivo 4

Garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle Persone

Il Comune si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verificano sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari al personale dipendente sullo stress e il benessere sul posto di lavoro;
- istituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere.

Obiettivo 5

Promozione del C.U.G.

Il Comune si impegna a nominare il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 ed della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. Particolare è il ruolo chiave del C.U.G per la valorizzazione del principio delle pari opportunità, della tutela da ogni forma di discriminazione e del benessere organizzativo di tutti i lavoratori. Tale Comitato esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate, ha durata quadriennale ed ha composizione paritetica. Pertanto, è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione comunale. In tale comitato vengono unificate le competenze previste per i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del Personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

