



# UNIONE DEI COMUNI "COLLI EUGANEI"

Provincia di Padova

ARQUA' PETRARCA – BAONE – CINTO EUGANEO

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2019-2021

### Premesso che:

- in data 21 ottobre 2019 a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente - triennio 2019-2021 la Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale ne ha sottoscritto la preintesa;
- il Collegio dei Revisori dei Conti in data 08/11/2019 ha rilasciato la certificazione positiva ai sensi dell'art. 40bis, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 55, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- la Giunta dell'Unione con deliberazione n. 60 del 21/11/2019, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente - triennio 2019-2021.

In data 27 novembre 2019 presso la sede dell'Unione Colli Euganei ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale al termine del quale le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente - triennio 2019-2021.

### La Delegazione Trattante di parte pubblica, nella persona

- del Presidente f.to rag. Mario Tobaldo

### La Delegazione Trattante di parte sindacale:

R.S.U., nelle persone di:

f.to Baraldo Antonio

f.to Berton Alessandro

f.to Rosina Emanuele

OO.SS. Territoriali, nelle persone di:

FP CGIL- f.to Manuela De Paolis

FP CISL - f.to Franco Maisto

UIL FPL - f.to Michele Magrini

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

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

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

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

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.1.2019 al 31.12.2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - ▣ progressioni economiche nella categoria;
  - ▣ indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

### Art. 5

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

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 7;
  - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
2. Le parti concordano che una percentuale significativa (*definizione della giunta con atto di indirizzo*) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

### Art. 6

#### Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2016-2018 è attribuita in misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita nei limiti di una unità per Settore.

### Art. 7 Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Risorse da destinare per le progressioni orizzontali a valere per il 2019, sulla base delle valutazioni del triennio 2016-2018: euro 8.000,00.
3. Le progressioni da riconoscere saranno in numero tale da utilizzare in pieno le risorse assegnate. Di conseguenza l'ufficio personale quantificherà l'effettivo impiego delle risorse per le nuove progressioni orizzontali ed altresì l'ammontare complessivo per le progressioni orizzontali anche in relazione alle variazioni del personale in servizio dovute ad assunzioni e cessazioni.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ogni anno. Si concorda che il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo per la relativa procedura inerente l'attribuzione delle progressioni orizzontali.
5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

### Art. 8 Conferenza dei valutatori

Con riferimento agli articoli 5, 6 e 7 le valutazioni sono effettuate, in sede collegiale, dalla "Conferenza dei responsabili valutatori" in modo da assicurare omogeneità nell'attribuzione dei punteggi.

### Art. 9 Procedure di conciliazione

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della valutazione.

Il valutato può presentare la richiesta al Nucleo di Valutazione o O.I.V. entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione o O.I.V. convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuove eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

### Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70- bis CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano **rischio, disagio e maneggio di valori** Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a **rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività -	Importo giornaliero indennità
Esecuzione di interventi di segnaletica stradale.....	Euro 1,50
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose.....	Euro 1,50
Attività di assistenza sociale-domiciliare in ragione del rischio connesso a dirette e continue esposizioni a contagi infettivi	Euro 1,50
Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici	Euro 1,50

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

mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di disagio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività -	Importo giornaliero indennità
Personale adibito in via continuativa al servizio al pubblico con competenze plurispecialistiche e/o prestazioni effettuate anche in modo turnato al sabato e/o domenica.....	Euro 1,50
Personale adibito in via continuativa al servizio al pubblico con prestazioni effettuate anche in modo turnato al sabato.....	Euro 1,50

4. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata all'entità delle somme in contanti o altri valori assimilati (valori bollati, assegni circolari, ecc.) che vengono consegnati all'agente contabile. Sono esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat) in quanto manca ogni contatto diretto e manuale con i valori. Si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

Fascia annua	Importo giornaliero indennità
Da € 500,01 a € 3.000,00	€ 1,00
Da € 3.001,00 a € 7.000,00	€ 1,60
Oltre € 7.000,00	€ 2,10

5. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

#### Art. 11

##### Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 - quinquies, CCNL 2018)

- È attribuita un'indennità nella misura annua massima di euro 3.000,00 ai dipendenti di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, cui sono attribuite la specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e complessità ai sensi della legge 241/90 e ss.mm.ii.
- Si definiscono rilevanti e complessi i procedimenti che comportano:
  - specializzazione e concorso decisionale;
  - elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
  - discrezionalità amministrativa o tecnica;
  - relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni.
- La rilevanza e la complessità dei procedimenti assegnati a ciascun dipendente viene individuata e graduata dai Responsabili di Settore, attraverso la valutazione dei parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i procedimento/i:
  - Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2 o 3;
  - Implicazioni del/i procedimento/i o assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo dell'Ente, con conseguente necessità di coordinamento con il

resto della struttura - Livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'Ente: punti 1, 2 o 3;

- Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato (grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento): punti 1, 2 o 3;
- Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2 o 3.

5. Per ciascuno parametro si assegneranno:

- punti 1 = grado basso di complessità
- punti 2 = grado medio di complessità
- punti 3 = grado elevato di complessità.

6. Si è in presenza di rilevanza e complessità dei procedimenti assegnati al singolo dipendente se è raggiunto un punteggio pari almeno a 7.

7. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente comma 4, in seguito alla attribuzione delle responsabilità di procedimento, il Responsabile del Settore deve esplicitarne la "pesatura" sulla base dei criteri riportati nel precedente comma, sentito il Segretario dell'Unione.

8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) del vigente CCNL 1.4.1999 e a tal fine la pesatura deve riguardare l'insieme dei procedimenti assegnati al singolo dipendente.

9. Tenuto conto dell'entità del fondo risorse decentrate complessivamente disponibile, sono quantificati gli importi delle indennità da corrispondere, graduati in base ai punteggi assegnati secondo i criteri di cui sopra, dal minimo di 7 al massimo di 12. In sede di prima applicazione si stabiliscono i seguenti valori:

-	<b>Punti 7</b>	€	<b>1.000,00</b>
-	<b>Punti 8</b>	€	<b>1.200,00</b>
-	<b>Punti 9</b>	€	<b>1.500,00</b>
-	<b>Punti 10</b>	€	<b>2.000,00</b>
-	<b>Punti 11</b>	€	<b>2.500,00</b>
-	<b>Punti 12</b>	€	<b>3.000,00</b>

I valori saranno riparametrati in base al budget annuale assegnato.

10 L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018 è attribuita nella misura di € 350,00 annui al personale di categoria B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, al quale siano attribuiti con atto formale compiti di responsabilità previste dalla citata in tale norma contrattuale.

## Art. 12

### Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di **otto** volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi **tre** continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro **13,00** in presenza di situazioni di cui al comma 1.

**Art. 13****Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
  - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
  - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

**Art. 14****Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% del fabbisogno complessivo di personale di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
  - numero di richieste superiori alla percentuale di cui al comma 1.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

**Art. 15****Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)**

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
  - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

**TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE****Art. 16****Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.

L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:
  - del servizio esterno ordinario € 2,00
  - del servizio in determinate zone sensibili del territorio € 5,00
  - di particolari attività: .....€ 3,50

#### **Art. 17**

#### **Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
  - del grado rivestito e delle connesse responsabilità per un massimo di € 500,00;
  - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente per un massimo di € 1.000,00.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### **Art. 18**

#### **Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per la previdenza complementare in favore degli agenti di polizia locale e dei loro superiori.

#### **Art. 19**

#### **Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997**

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1 aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001 si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli

appositi regolamenti comunali, con atto del responsabile PO del settore competente.

#### **Art. 20**

##### **Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi tecnici;
  - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, d. lgs. 446/1997);
  - recupero IMU – TARI (art. 1, comma 1091 legge 145/2018);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del responsabile del settore competente.

#### **Art. 21**

##### **Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5 del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito piano triennale di razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del responsabile del settore competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67 comma 3 lettera b) CCNL. L'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

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

**1. Requisito periodo minimo di anzianità**

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

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- non aver subito nei due anni precedenti la indizione della selezione una sanzione disciplinare **superiore** alla *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni*;

**2. Criteri di valutazione**

a) valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 7 del CCI, valutazione massima attribuibile punti 60;

b) valutazione della esperienza acquisita consistente nella permanenza in fascia, valutazione massima attribuibile punti 20;

c) valutazione dell'impegno e qualità della prestazione individuale, valutazione massima attribuibile punti 20 nella seguente maniera:

CRITERIO	PUNTEGGIO STABILITO
<b>IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE:</b>	
- per impegno e qualità della prestazione sufficienti.....	da punti 1 a punti 5
- per impegno buono e qualità della prestazione professionale aggiornata.....	da punti 6 a punti 10
- per ottimo impegno e qualità della prestazione ad alta competenza dimostrata con soluzioni ed innovazioni nell'ambito delle problematiche inerenti alle proprie mansioni.....	da punti 11 a punti 20

**3. Procedimento**

Sulla scorta delle risorse stanziare per progressioni orizzontali dal contratto integrativo, il responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Sulla base della somma dei punteggi assegnati per la performance individuale è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.