

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE, PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021 E
PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2019**

Premesso che:

a) in data 07.03.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo del personale non dirigente del Comune di Pieve a Nievole, per il triennio normativo 2019/2021 e per l'annualità economica 2019;

b) dall'invio dell'ipotesi di contratto integrativo al revisore unico sono trascorsi 15 giorni senza rilievi;

a) la Giunta con deliberazione in data 23/03/2019 n.50, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 29/03/2019 nella sede del Comune di Pieve a Nievole ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:

Bonacchi Monica

R.S.U., nelle persone di:

Tonfoni Gino

Bonari Giuseppe

Bandinelli Irma

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Riccardo Cappellini - CGIL FP

Andrea Bini - CISL FPS

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Pieve a Nievole per il triennio normativo 2019-2021 e per l'annualità economica 2019.



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(Provincia di Pistoia)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
TRIENNIO 2019/2021**

I N D I C E

- Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 2 - Consistenza del Fondo delle risorse decentrate
- Art. 3 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 4 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 5 - Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis, CCNL 21.05.2018 e indennità connesse alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa
- Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, comma 1 e 2, CCNL 21.05.2018)
- Art. 8 - Progressioni Economiche
- Art. 9 - Indennità di servizio esterno - art. 56-quinquies, CCNL 21.05.2018
- Allegato A CRITERI E PROCEDIMENTO PER LA SELEZIONE DELLE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1

Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente del Comune di Pieve a Nievole. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato.
2. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal contratto.
3. Le norme del presente CCI entreranno in vigore con decorrenza dal 01/01/2019 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Collettivo Integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. Il presente CCI ha durata triennale dal 01 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 (Parte giuridica) e dal 01 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 (Parte economica).
5. 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. 2 – Consistenza del Fondo delle risorse decentrate

1 - La determinazione annuale delle risorse costituenti il Fondo delle risorse decentrate è di competenza dell'Amministrazione.

2 - Con la determinazione di costituzione della parte stabile del Fondo (Determina n. 109 del 04.03.2019) sono state quantificate le risorse da destinare alla contrattazione decentrata per l'anno 2019, tenendo conto dell'applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede quanto segue: "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016". La consistenza complessiva del fondo è così definita:

- RISORSE STABILI = € 145.242,54
- RISORSE VARIABILI =€ 0,00
- TOTALE FONDO = € 145.242,54



Art. 3 – 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. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 determinati per effetto di norme contrattuali o di accordi decentrati pregressi. Le risorse con destinazione vincolata sono così quantificate per l'anno 2019:

• **Progressioni economiche orizzontali** all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b), del CCNL del 01.04.1999 e ora degli artt. 16 e 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018. Gli importi destinati alle progressioni economiche orizzontali sono a totale carico del fondo delle risorse decentrate, integrato delle somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale. Le risorse stabili necessarie per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e dei differenziali economici, alla data del 31.12.2018, sono quantificate in € 69.187,37;

• **Indennità di comparto**, ai sensi art. 33 del CCNL del 22.01.2004 e ora dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018. La quota necessaria per il finanziamento dell'indennità per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato è stimata in € 22.836,99;

• **Indennità personale docente**, ai sensi dell'art. 31 CCNL 14.9.2000 e dell'art. 6 CCNL 05.10.2001, e ora dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018. La quota necessaria per il finanziamento dell'indennità per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato è stimata in € 960,61;

2 - Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato nella misura di € 92.984,97.

3 - Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art. 4 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1- Le parti concordano che una percentuale consistente del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2 - Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3 - Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

4 — Le parti concordano sull'opportunità di riattivare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018 considerato che l'ultima sua applicazione risale all'anno 2017.

Art. 5 - Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Ai fini dell'incentivazione del merito, a fronte della verifica di effettivi incrementi di produttività e del miglioramento dei servizi, sono destinati inizialmente € 11.940,39. Variazioni di questo importo potranno essere determinate dall'incremento per economie realizzate sulla parte stabile, per una minore necessità accertata dalle risorse a destinazione vincolata di cui al precedente articolo 3.
2. Il fondo così ottenuto viene ripartito: il 60% da destinare alla valutazione dell'apporto della performance organizzativa ed il rimanente 40% all'apporto della performance individuale.
3. La valutazione ai fini dell'attribuzione degli incentivi e la tempistica sono specificati nel Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 38 del 28.02.2019.
4. Le parti concordano di disciplinare l'art. 69 (Differenziazione del premio individuale) del CCNL 2016-2018 entro il mese di settembre 2019.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis, CCNL 21.05.2018 e indennità connesse alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Per l'anno 2019 l'entità e la disciplina dell'indennità di rischio e di disagio sono quantificate in € 4.000,00.
2. l'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori di seguito indicati:

a) personale esposto a rischio € 1,33 al giorno

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:

- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc, anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie, etc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

b) Personale adibito ad attività disagiate € 1,15 al giorno

3. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:
- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione di lavoro (escluso il turno; es. orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.)
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.)
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolari intensità, complessità e criticità.
4. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.
5. L'indennità viene erogata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.
6. Le parti prendono atto che una parte consistente delle risorse stabili disponibili dopo avere garantito gli istituti vincolati di cui all'art. 3 è necessaria per la copertura delle indennità collegate alle modalità di svolgimento delle seguenti prestazioni di lavoro: **turnazione, maggiorazione festiva e reperibilità**. Sulla base delle attuali risultanze, la spesa prevista per l'anno 2019 è la seguente:

- 
- a) Indennità di turno e maggiorazione oraria (art. 23 CCNL 21.05.2018, art. 24 CCNL 14.09.2000 e art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018) è stimata in € 16.450,00;
 - b) Reperibilità (art. 24 e art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21.05.2018) è stimata in € 700,00;

Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, comma 1 e 2, CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa, può essere attribuito, con provvedimento del Responsabile del Settore di appartenenza, il compenso per specifiche responsabilità al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria. La spesa prevista per l'anno 2019 è stimata in € 6.100,00.
2. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.
3. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti due criteri:
- Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
 - Livello di autonomia
4. Il compenso lordo annuo sarà attribuito secondo la seguente tabella:
- 

COMPLESSITÀ INCARICO / LIVELLO AUTONOMIA	FASCIA DI VALUTAZIONE	COMPENSO LORDO ANNUO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza. ➤ Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente. 	ELEVATA	€ 1.500,00
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza. ➤ Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. 	MEDIA	€ 1.000,00
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza. ➤ Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di Settore di appartenenza. 	BASSA	€ 500,00

A

g

6

A

JB

A

5. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C, e D, non titolari di posizione organizzativa, a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, disciplina già prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1.4.1999, compete una indennità nella misura massima di € 350,00 annui.

6. A titolo esaustivo si precisa che la predetta indennità è legata alle seguenti funzioni:

- Ufficiale di Stato Civile e Ufficiale di Anagrafe
- Elettorale
- Protezione civile - Responsabilità dell' UOPC e della sala operativa
- Protezione Civile - Gestione dati del servizio di protezione civile
- Ufficio per le relazioni con il pubblico
- Responsabile dei tributi

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

8. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.

9. Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.

Art. 8 – Progressioni Economiche

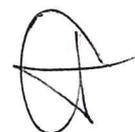
1. A norma dell'art. 16, comma 2, CCNL 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Verificata la quota di risorse stabili disponibili, viene destinata alle progressioni orizzontali da effettuarsi con decorrenza **1° gennaio 2019** una somma complessiva pari a **€ 10.667,18**, già disponibile sul fondo dell'anno 2019 e pertanto disponibile anche nell'anno 2020 e seguenti, anche per effetto dell'integrazione del fondo disposta dall'art. 67, comma 2, lettera a) CCNL 21.5.2018.

2. Alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali possono partecipare tutti i dipendenti che alla data in cui si svolge la selezione sono in possesso dei requisiti di cui **all'allegato "A"**.

3. Tenendo conto del numero dei dipendenti inquadrati nelle diverse categorie contrattuali e del costo medio degli avanzamenti economici all'interno delle medesime categorie, le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1 gennaio 2019, sono così distribuite:

- € 1.685,36 per le progressioni all'interno della categoria B
- € 6.564,03 per le progressioni all'interno della categoria C
- € 2.417,79 per le progressioni all'interno della categoria D

7 







4. Le risorse come individuate al comma 3 sono destinate a finanziare le progressioni, all'interno di ogni singola posizione economica come da prospetto di seguito indicato:

Progressioni all'interno della categoria B

- n. 1 passaggio da B4 a B5
- n. 1 passaggio da B6 a B7
- n. 1 passaggi da B7 a B8

Progressioni all'interno della categoria C

- n. 1 passaggio da C2 a C3
- n. 5 passaggi da C3 a C4
- n. 1 passaggio da C4 a C5
- n. 2 passaggi da C5 a C6

Progressioni all'interno della categoria D

- n. 1 passaggi da D2 a D3

5. Nell'allegato "A", che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione e per la formazione delle graduatorie, ed è esposto in dettaglio il procedimento da attuare.

Art. 9 – Indennità di servizio esterno – art. 56-quinquies, CCNL 21.05.2018

1. Ai sensi dell'articolo 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, al personale di Polizia Locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, "in via continuativa" si intende la prestazione lavorativa ordinaria che comporti almeno due ore di servizio svolto all'esterno per ogni turno di lavoro.

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 condizioni di lavoro cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.

3. In sede di prima applicazione, per i giorni di servizio esterno dall'01.01.2019 fino al 31.12.2019, la misura dell'indennità giornaliera è fissata in via sperimentale nella misura di € 1,70, prevedendo per questa prima attuazione dell'istituto una spesa complessiva di € 2.400,00.

4. Le parti concordano di verificare l'applicazione di questo istituto entro il 01.09.2019, anche ai fini della eventuale ridefinizione della misura dell'indennità.

(CRITERI E PROCEDIMENTO PER LA SELEZIONE DELLE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA)

1. Requisiti di partecipazione e calcolo del periodo minimo di anzianità

- Alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono ammessi tutti i dipendenti che alla data in cui si svolge la selezione sono in possesso dei seguenti requisiti:
- sono dipendenti del comune di Pieve A Nievole, anche in posizione di comando in altri enti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- hanno una permanenza minima di 36 mesi, sempre con rapporto a tempo indeterminato, nella posizione economica di appartenenza alla data della selezione;
- non hanno subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nei due anni precedenti la data della selezione (ovvero, dal 01.01.2016 al 31.12.2018).

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si applicano le seguenti regole:

- il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato allo stesso modo del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- non si tiene conto degli eventuali periodi di assenza, anche se si tratta di casi di aspettativa non retribuita;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione e formazione delle graduatorie

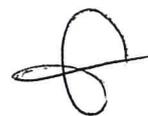
Vengono formulate graduatorie per ogni posizione economica, senza distinzione per il punto d'accesso per quanto riguarda le categorie B e D.

Il punteggio massimo complessivo è pari a 100, attribuito secondo i seguenti criteri:

- Valutazione della performance individuale nel triennio precedente quello in cui si svolge la selezione = 70 punti.
- Esperienza maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 = 30 punti

I punteggi per questi due fattori sono attribuiti con le regole di seguito esposte.

A - Per la **performance individuale**, ai fini della graduatoria si prende in considerazione la media aritmetica della valutazione ricevuta per l'attività lavorativa nell'ente di appartenenza nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto delle progressioni economiche. Se il dipendente, per qualsiasi ragione, ha ricevuto la valutazione solo in due degli anni indicati, la media si ottiene dagli anni effettivamente valutati. Almeno



una delle due valutazioni deve essere stata effettuata nel Comune di Pieve A Nievole. Se il dipendente non ha alcuna valutazione utile nel triennio, o se non ha almeno una valutazione nel Comune di Pieve A Nievole, **non è ammesso alla selezione.**

Il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 81 a 100 centesimi : 70 punti;
- Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 61 a 80 centesimi: 50 punti
- Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 60 centesimi: 0 punti.

Per i Responsabili dei Settori (Titolari di Posizione Organizzativa) il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 91 a 100 centesimi : 70 punti;
- Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 50 a 90 centesimi: 50 punti
- Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 49 centesimi: 0 punti.

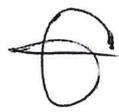
B - Per l'**esperienza maturata**, il punteggio utile per la graduatoria è formato per un massimo di 30 punti dall'attività lavorativa svolta con rapporto a tempo indeterminato in pubbliche amministrazioni come definite dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

B1 - Il punteggio parziale per l'esperienza complessiva è attribuito secondo il seguente schema:

fino a 3 anni di esperienza	2 punti
oltre 3 e fino a 6 anni	5 punti
oltre 6 e fino a 9 anni	8 punti
oltre 9 e fino a 12 anni	10 punti
oltre 12 e fino a 15 anni	12 punti
oltre 15 e fino a 18 anni	14 punti
oltre 18 e fino a 21 anni	16 punti
oltre 21 e fino a 24 anni	18 punti
oltre 24 e fino a 27 anni	20 punti
oltre 27 e fino a 30 anni	22 punti
oltre 30 e fino a 33 anni	24 punti
oltre 33 e fino a 36 anni	26 punti
oltre 36 anni	30 punti



Ai fini della determinazione del periodo utile sono esclusi dal conteggio i periodi di aspettativa non retribuita, di sospensione dal servizio per effetto di sanzioni disciplinari, nonché quelli di congedo straordinario non retribuito art. 4 della Legge n. 53/2000 (per gravi



motivi familiari) e quelli di congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42, comma 5 e seguenti, del D.Lgs. n. 151/2001 (assistenza familiare con handicap grave).

A parità di punteggio, nell'ordine della graduatoria costituisce elemento di precedenza la maggiore anzianità di servizio complessiva con rapporto a tempo indeterminato, come definita ai sensi del punto B1, calcolata in anni, mesi e giorni. Nel caso persista la parità, l'ordine della graduatoria è determinato sulla base della maggiore età anagrafica.

3. Procedimento

1. Il Servizio Personale, sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali e dei risultati inerenti alla valutazione della performance individuale del triennio, formerà le graduatorie provvisorie per ogni posizione economica.

2. Le graduatorie provvisorie, contenenti il dettaglio sulla formazione del punteggio saranno diffuse agli indirizzi di posta elettronica di tutti i dipendenti o tramite altra modalità a cura dell'Ufficio. Nei successivi dieci giorni i dipendenti potranno segnalare eventuali errori nell'attribuzione dei rispettivi punteggi o nella formulazione delle graduatorie.

3. Le graduatorie saranno approvate in via definitiva una volta terminato l'esame delle segnalazioni presentate dai dipendenti.

4. Appendice - Prospetto provvisorio dipendenti con requisiti per progressioni economiche.

Preced.posizione	Nuova posiz.	Dip. Con requisiti
D5	D6	1
D6	D7	1
D4	D5	5
D2	D3	1
Totale D		8
C5	C6	5
C4	C5	1
C3	C4	9
C2	C3	5
Totale C		20
B7	B8	3
B6	B7	3
B5	B6	2
B4	B5	3
B2	B3	1
Totale B		12
Totale		40

