

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE – PARTE ECONOMICA – RIPARTIZIONE E
DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

Oggi si sono riuniti presso la sede del Comune di Pieve a Nievole:

- la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal Presidente Bonacchi Monica;
- le RSU aziendali nelle persone di Tonfoni Gino, Baldasseroni Roberto;
- il rappresentante sindacale Andrea Bini per la CISL FPS;
- il rappresentante sindacale ~~Riccardo Cappellini~~ ^{SANDRO MALUCCHI} per la CGIL FP;
- il rappresentate sindacale Nicola Livi per la UIL FP;

per sottoscrivere il contratto collettivo integrativo del personale dipendente – parte economica – ripartizione e destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2021, allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Pieve a Nievole, li 31.12.2021

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Bonacchi Monica – Presidente

Per le RSU:

Tonfoni Gino

Baldasseroni Roberto

Rappresentanti sindacali:

Andrea Bini – CISL FPS

~~Riccardo Cappellini~~ ^{Sandro Malucchi}

~~CGIL FP~~

Nicola Livi – UIL FP



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(Provincia di Pistoia)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE - PARTE ECONOMICA - RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

Premesso che:

- con determinazione n. 557 del 26.11.2021 il Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto ha costituito il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021;
- con deliberazione G.C. n. 136 del 06.12.2021 sono stati indicati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione anno 2021;

Richiamato il CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE TRIENNIO 2019/2021 sottoscritto in data 07.03.2019;

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 2021:

• **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 sono quantificate in € 65.607,63;

• **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 € 19.034,61;

• **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

1

finanziamento dell'indennità per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato è stimata in € 960,60;

•**Primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale** quantificato in € 762,04;

2 - Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato nella misura di € 86.364,88.

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.

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, nell'ammontare stanziato dall'Amministrazione pari a € 5.000,00, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018 e nel limite del 50% degli aventi diritto.

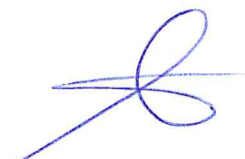
Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Ai fini dell'incentivazione del merito, a fronte della verifica di effettivi incrementi di produttività e del miglioramento dei servizi, sono destinati € 12.750,00.
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.

Disciplina del premio differenziale individuale (art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018)



2



1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio.
2. La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale/organizzativa. Per valutazione positiva si intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
3. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita:
 - Il numero dei dipendenti annualmente interessati non può essere superiore a 2;
 - La maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore di performance individuale più elevato, fino al concorso del numero di 2 unità interessate;
 - La soglia di n. 2 unità non può essere superata: in caso di pari merito precede il dipendente che ha assicurato la maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio; in caso di ulteriore parità precede il dipendente che non ha beneficiato del premio differenziale nell'anno precedente e, in caso di una ulteriore parità, il dipendente con maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 - Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale/organizzativa superiori al **95%**.
4. Ai fini del calcolo della quota di differenziazione del premio individuale, si procede come segue:
 - a) Le risorse complessivamente disponibili per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale (eventualmente decurtate nelle ipotesi in cui gli obiettivi di Settore non siano stati raggiunti, secondo i parametri stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile nel tempo), vengono divise per il numero dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ricavando l'importo medio pro-capite potenziale;
 - b) Si calcola l'importo del 30% di tale valore medio pro-capite e lo si moltiplica per il numero di due unità; l'importo così ottenuto si accantona in vista della attribuzione effettiva;
 - c) Le risorse destinate alla performance, al netto della quota accantonata, sono ripartite fra i dipendenti secondo il processo descritto all'art. 5 del CDI 2019/2021;
 - d) Il premio spettante ai dipendenti individuati secondo quanto stabilito al punto 3, sarà aumento di 1/2 del valore della quota accantonata come stabilita al punto b).

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

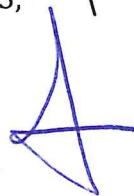












1. Per l'anno 2021 l'entità e la disciplina dell'indennità di rischio e di disagio sono quantificate in € 2.984,87.
2. l'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori di seguito indicati:



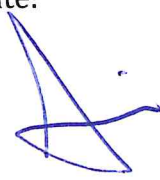

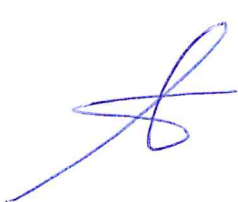

a) personale esposto a rischio € 1,33 al giorno

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 2021 è la seguente:

  4    

- 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 € 13.706,79;
- b) Reperibilità (art. 24 e art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21.05.2018) è stimata in € 704,94;

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 2021 è stimata in € 4.400,00.

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
<p>➤ 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.</p> <p>➤ Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.</p>	ELEVATA	€ 1.500,00
<p>➤ 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</p>	MEDIA	€ 1.000,00

Bi

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)

<p>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.</p> <p>➤ 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.</p>		
<p>➤ 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.</p> <p>➤ 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.</p>	BASSA	€ 500,00

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.

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. la misura dell'indennità giornaliera è fissata nella misura di € 2,00, prevedendo per l'anno 2021 una spesa complessiva di € 2.500,00.

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. La quota di risorse stabili destinate a tale scopo è pari a € 5.000,00.
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. Le parti convengono di ripartire la somma disponibile del fondo per le progressioni anno 2021 tra le categorie D, C e B in maniera direttamente proporzionale alla numerosità dei dipendenti aventi diritto in ciascuna categoria.

Il fondo risultante per la categoria D sarà assegnato ai dipendenti mediante scorrimento della relativa graduatoria di categoria; qualora il fondo assegnato alla categoria D non consenta l'attuazione di una progressione intera, la somma residua sarà ripartita sulle categorie inferiori C e B, i cui fondi saranno quindi complessivamente ripartiti in maniera direttamente proporzionale alla numerosità dei dipendenti aventi diritto in ciascuna categoria.

Il fondo risultante per la categoria C sarà assegnato ai dipendenti mediante scorrimento della relativa graduatoria di categoria; qualora il fondo assegnato alla categoria C non consenta l'attuazione di una progressione intera, la somma residua sarà assegnata alla categoria inferiore B.

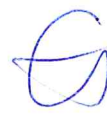
Il fondo risultante per la categoria B sarà assegnato ai dipendenti mediante scorrimento della relativa graduatoria di categoria; qualora il fondo assegnato alla categoria B non consenta l'attuazione di una progressione intera, la somma residua sarà destinata all'incremento del fondo della performance organizzativa ed individuale dell'anno successivo.

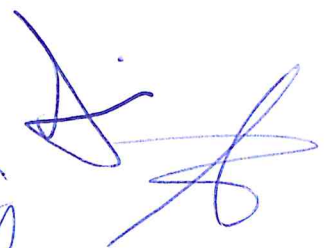
Tenendo conto del numero dei dipendenti inquadrati nelle diverse categorie contrattuali, le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1 gennaio 2021, sono così distribuite:

- € 1.800,00 per le progressioni all'interno della categoria B
- € 2.000,00 per le progressioni all'interno della categoria C

 7









- € 1.200,00 per le progressioni all'interno della categoria D

4. 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.

ALLEGATO "A"

(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 01.01.2018 al 31.12.2020).

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.

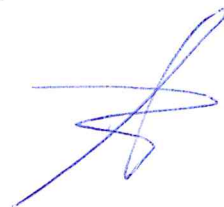
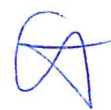
2. Criteri di valutazione e formazione delle graduatorie

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

Carri 9

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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	4
Totale D		6
C5	C6	2
C3	C4	4
C2	C3	4
Totale C		10
B7	B8	2
B6	B7	2
B5	B6	1
B4	B5	2
B2	B3	1
B1	B2	1
Totale B		9
Totale		25

Ami

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]