

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni Centrali 9 maggio 2022

CONTRATTO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023/25

Il giorno 17 maggio 2023 alle ore 11.00, presso la sede dell'Ente

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI TRATTANTI

Parte pubblica:

Dott. Alessandro Bratti – Segretario Generale
Dott.ssa Marta Segalini – dirigente amministrativo
Autorizzati con decreto n. 30 del 9 maggio 2023

Parte sindacale:

- RSU
- Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Centrali del 9 maggio 2022;

Premesso

- che l'art. 7, c.6 del CCNL FC disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- valutata l'opportunità di sottoscrivere un accordo per il triennio 2023/2025 in linea con le previsioni della contrattazione nazionale;

Art.1 Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo triennale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.
3. Il presente contratto, per gli istituti disciplinati, sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Articolo 2 Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

1. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata agli obiettivi di ente come formalmente individuati nel Piano della performance parte integrante del PIAO.
2. Per il triennio 2023/2025, è prevista l'erogazione in acconto per ciascun dipendente quantificato nell'allegata tabella 1 sulla base delle risultanze del

- monitoraggio semestrale del Piano performance formalmente approvate dall'ente.
3. Gli importi definitivi da erogare a ciascun dipendente sono quantificati e graduati sulla base dei risultati complessivi raggiunti dall'ente come formalmente approvati con la Relazione della performance validata dall'OIV come da allegata tabella 2 e vengono erogati previo conguaglio degli acconti di cui al c.2 corrisposti in corso d'anno.
 4. L'importo è rideterminato in caso di part time inferiore al 60% del tempo pieno.

Articolo 3 Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

1. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è definita applicando il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po*".
2. Il punteggio complessivo di valutazione individuale di ogni dipendente, determinato utilizzando i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sarà ricondotto ad una delle fasce di cui alla allegata Tabella 3.
3. Si valuterà altresì l'assiduità ed il conseguente contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'Autorità valutato sulla base dei range di presenza e dei corrispondenti parametri di cui all'allegata tabella 4;
4. Infine l'importo verrà rideterminato sulla base della percentuale di part-time;
5. Il parametro individuale (cf_i) è quindi calcolato come segue: $cf_i = \text{Parametro tabella 3} * \text{parametro tabella 4} * \% \text{ di part time}$.
6. Il premio per la performance individuale da attribuire a ciascun dipendente (r_i) verrà calcolato mediante l'applicazione della seguente formula:

$$r_i = \frac{R}{\sum(n_i \times cf_i)} \times cf_i$$

dove

n_i = numero dei dipendenti in ogni valore del parametro

R= Quota di fondo destinata a incentivare la performance individuale al netto delle risorse utilizzate ai sensi dei successivi c.7 e art.4

Art.4 Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/2/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse annualmente destinate ai premi di performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, alle persone di cui al successivo c. 3.
2. Il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse annualmente destinate alla performance individuale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno.
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita a una unità di personale per ciascun dirigente valutatore. Tali unità di personale sono individuate secondo l'ordine decrescente dei punteggi di valutazione della performance individuale conseguiti a fine anno, sulla base della graduatoria di ogni singolo dirigente

valutatore.

4. Il personale titolare di Posizione Organizzativa non concorre alla maggiorazione di cui al presente articolo.

Art.5 Indennità di specifiche responsabilità

1. Al personale tecnico-amministrativo dipendente dell'Autorità inquadrato nell'area degli assistenti che con atto formale del proprio dirigente risulti assegnatario di compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, per il periodo nel quale la responsabilità è attribuita, viene riconosciuta l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 del CCNL 9.5.22 determinata nell'importo di € 1.000,00/annue.
2. I compiti assegnati devono comunque rientrare nelle funzioni proprie dell'area degli assistenti.
3. L'erogazione avviene a consuntivo, unitamente alla liquidazione del premio per la performance individuale.
4. Sulla base della dotazione organica e della micro struttura attualmente vigenti nell'Ente, le parti concordano di destinare all'istituto la somma annua di € 10.000,00 da gestire ai sensi dell'art. 50, c.1 del CCNL 9.5.2022.

Art.6 Indennità di particolare responsabilità

5. L'istituto dell'indennità di particolare responsabilità si può applicare a tutto il personale tecnico-amministrativo dipendente dell'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, inquadrato nelle aree degli assistenti e dei funzionari, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per particolari responsabilità e l'indennità non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità.
6. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 77 comma 2 lett. d) del CCNL 12/02/2018 è collegata all'effettivo esercizio di particolari responsabilità, formalmente attribuite al dipendente secondo i criteri definiti nell'Allegato 1.
7. L'indennità viene corrisposta mensilmente ripartendola su 12 mensilità.
8. Sulla base della dotazione organica e della micro struttura attualmente vigenti nell'Ente, le parti concordano di destinare all'istituto la somma annua a regime di € 45.000,00. A tale scopo viene sin da ora posto un vincolo di destinazione delle risorse necessarie per le annualità del triennio. Le parti si riservano di modificare tale importo a seguito dell'incremento della dotazione di personale e della conseguente modifica della micro struttura dell'ente.

Art.7 Le posizioni organizzative e professionali

1. Nell'ambito dell'area dei funzionari, in relazione alle esigenze di funzionamento dell'ente, possono essere conferiti ai dipendenti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. L'assegnazione dell'indennità di posizione organizzativa è collegata all'effettivo esercizio di un incarico che comporta elevata responsabilità, formalmente attribuite al dipendente con atto scritto e motivato e secondo i criteri definiti nell'Allegato 2.
3. Il valore massimo dell'indennità di posizione organizzativa viene elevato a € 13.000,00/anno ai sensi dell'art. 15, c.3 del CCNL 9.5.2022, pertanto l'indennità di posizione organizzativa assorbe lo straordinario e tutte le altre voci del trattamento accessorio con l'eccezione del premio per la performance individuale che è quantificato nell'importo massimo pari al 10% dell'indennità di posizione e viene liquidato sulla base della valutazione annuale dei risultati secondo il vigente SMVP ai sensi dell'art. 15, c.7 CCNL applicando le fasce di cui alla allegata Tabella 3.
4. L'indennità viene corrisposta rateizzando l'importo su 13 mensilità.
5. Sulla base della dotazione organica e della micro struttura attualmente vigenti nell'Ente, le parti concordano di destinare all'istituto l'importo annuo a regime di € 54.000,00 da gestire ai sensi dell'art. 50, c.1 del CCNL 9.5.2022. Le parti si riservano di modificare tale importo a seguito dell'incremento della dotazione di personale e della conseguente modifica della micro struttura dell'ente.

Art.8 La progressione economica all'interno delle aree

1. L'Ente, nel triennio 2023/2025 si impegna ad attivare progressioni economiche per un importo di "differenziali stipendiali" complessivo di € 61.000,00 ripartite come segue:
 - € 14.000,00 per l'annualità 2023,
 - € 22.000,00 per l'annualità 2024,
 - € 25.000,00 per l'annualità 2025.
2. A tale scopo viene sin da ora posto un vincolo di destinazione delle risorse necessarie per le annualità successive.
3. Le procedure selettive per area vengono effettuate con riferimento al personale in servizio il 1° gennaio dell'anno di attivazione e i relativi benefici hanno decorrenza dal 1° gennaio.
4. Per garantire parità di accesso al personale delle diverse aree, il budget destinato ai "differenziali stipendiali" da assegnare nell'anno viene ripartito considerando per ciascuna area gli aventi diritto e il costo del passaggio. Gli eventuali resti vengono utilizzati per assegnare la progressione al candidato della graduatoria dell'area che ha conseguito il punteggio più elevato.
5. I criteri di accesso sono definiti dall'art. 14 del CCNL 9.5.2022, quindi possono partecipare alla selezione i dipendenti che, nei 3 anni precedenti risultavano collocati nella posizione economica immediatamente inferiore.

6. I criteri e le procedure di dettaglio sono stabiliti nel Regolamento allegato 3.

Parte pubblica:

F.to A. Bratti – Presidente

F.to M. Segalini – Componente

Parte sindacale:

(R.S.U.)

F.to L. Chionna

F.to A. Saoncella

F.to C. Militello

per C.G.I.L./ F.P. – F.to Riccardo Barletta

per C.I.S.L./ F.P.- F.to Matteo Casetti

per Confsal UNSA- F.to Gianni Racalbuto

Nota a verbale

Le parti si danno atto reciprocamente della necessità di integrare le disposizioni sul welfare integrativo aziendale prevedendone l'estensione agli incentivi per l'utilizzo della mobilità pubblica.

Tabella 1- Parametri di quantificazione acconto della performance organizzativa

Esiti monitoraggio su oltre il 50% indicatori	Importo acconto
Raggiunto / in linea/ da modificare	1.200,00
In ritardo	1.080,00
Bloccato/ da avviare	900,00

Tabella 2- Parametri per la quantificazione del premio annuale per la performance organizzativa

% media obiettivi di ente	Parametro di ponderazione importo
Oltre 90 e fino a 100%	100%
Oltre 80 e fino a 90%	80%
Oltre 70 e fino a 80%	65%
Oltre 60 e fino a 70%	55%
Da 40 e fino a 60%	45%
Meno del 40%	0

Tabella 3- gli esiti della valutazione

Esiti	Parametro di ponderazione
Oltre 94% del massimo	1
oltre 80% e fino al 94% del massimo	0,8
Dal 65% e fino al 80% del massimo	0,65
Meno del 65% del massimo	0

Tabella 4 – l'assiduità del contributo

Presenza effettiva nell'anno (in giorni) (*)	Parametro ponderazione
>= 195	1
>= 170 < 195	0,9
>= 130 < 170	0,75
>= 90 < 130	0,4
Fino a 90 gg di presenza	0 (**)

(*) Per i lavoratori in part time verticale, i range di presenza sono riparametrati

(**) in linea con quanto prevede il SMVP

Allegato 1 Criteri per l'indennità di particolare responsabilità

ARTICOLO 1
CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI PARTICOLARE
RESPONSABILITÀ

L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. d) del CCNL 12/02/2018 è collegata all'effettivo esercizio di particolari responsabilità, attribuite al dipendente con atto formale dell'amministrazione, secondo i criteri di seguito elencati:

- a) Mansioni di diretta responsabilità per lo svolgimento di attività di particolare complessità e che comportano il coordinamento organizzativo di altri dipendenti ovvero diretti e frequenti rapporti con tutti i settori ed i servizi dell'Autorità.
- b) Mansioni di diretta responsabilità relative alla gestione di procedimenti tecnici o amministrativi complessi caratterizzati da margini di autonomia con particolare riguardo a quelli finalizzati all'adozione di atti con rilevanza/risponsabilità esterna ovvero finalizzati allo svolgimento di attività rilevanti per le finalità istituzionali dell'Autorità.

ARTICOLO 2
QUANTIFICAZIONE RISORSE E CONFERIMENTO INCARICHI

In sede di accordo economico annuale, viene determinato l'importo delle risorse da destinare alla remunerazione delle particolari responsabilità.

La individuazione delle posizioni e l'attribuzione degli incarichi è compito dall'amministrazione sulla base dei criteri di cui al presente regolamento.

L'attribuzione di ogni incarico è competenza dei dirigenti.

Le indennità spettanti in rapporto alle particolari responsabilità sono attribuite per una durata annuale e scadono a dicembre di ciascun anno.

Dette indennità sono rinnovabili nel caso in cui la particolare responsabilità che ne legittima l'erogazione si protragga su un arco temporale di più anni.

Gli incarichi sono revocabili in relazione a variazioni organizzative o al conseguimento di risultati negativi.

ARTICOLO 3
CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLE INDENNITÀ'

L'indennità di particolare responsabilità viene quantificata mediante la seguente scheda:

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	valutazione
1. Grado di competenza specialistico /professionale rispetto alle funzioni da svolgere	30	30	Ottimo
		20	Buono
		15	Discreto
		10	Adeguato
		5	Ordinario
2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne	60		
a. Con i superiori/segretario generale	di cui 30	30	Ottimo
		20	Buono
		15	Discreto
		10	Adeguato
		5	Ordinario
b. Con i colleghi/collaboratori	di cui 30	30	Ottimo
		20	Buono
		15	Discreto
		10	Adeguato
		5	Ordinario
3. Grado di complessità nella gestione delle relazioni esterne con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, fornitori, ecc	30	30	Ottimo
		20	Buono
		15	Discreto
		10	Adeguato
		5	Ordinario
4. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	30	30	Ottimo
		20	Buono
		15	Discreto
		10	Adeguato
		5	Ordinario
TOTALE	150		

Le indennità annue vengono attribuite sulla base del seguente prospetto:

- Fascia 1: punti oltre 125 fino a 150 = Euro 4.200,00
 - Fascia 2: punti oltre 100 fino a 125 = Euro 3.000,00
 - Fascia 3: punti oltre 75 fino a 100 = Euro 2.400,00
 - Fascia 4: punti oltre 50 fino a 75 = Euro 1.800,00
 - Fascia 5: punti oltre 25 fino a 50 = Euro 1.200,00
- 25 punti: attività ordinaria del profilo

Allegato 2 Criteri per le posizioni organizzative

ARTICOLO 1

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI

L'assegnazione dell'indennità per posizione organizzativa prevista dall'art. 15 del CCNL 9.5.2022 è riservata ai dipendenti dell'Area dei funzionari ed è collegata ad incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggior responsabilità e professionalità attribuiti al dipendente con atto formale dell'amministrazione, secondo i criteri di seguito elencati:

- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di responsabilità ed autonomia gestionale ed organizzativa e capacità di coordinamento intersettoriale;
- attività con contenuti di alta professionalità richiedenti l'iscrizione ad albi professionali;
- attività di coordinamento (settoriale, intersettoriale e di referenti esterni) che richiedono competenze specialistiche e/o interdisciplinari nonchè elevata autonomia ed esperienza con responsabilità di risultato.

ARTICOLO 2

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE E INCARICHI

Le parti determinano l'importo delle risorse da destinare alla remunerazione delle posizioni organizzative, tale importo viene poi gestito ai sensi dell'art. 50, c.1 del CCNL 9.5.2022.

La individuazione delle posizioni organizzative e l'attribuzione degli incarichi è compito dall'amministrazione sulla base dei criteri di cui al presente regolamento.

L'attribuzione di ogni incarico di posizione organizzativa è di norma preceduta da una comunicazione trasmessa a tutto il personale con la quale viene resa nota la disponibilità dell'incarico e si invita il personale interessato ed in possesso della necessaria competenza a candidarsi presentando il proprio curriculum professionale entro un termine fissato.

Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura e alle caratteristiche degli incarichi affidati per una durata non superiore a tre anni e sono rinnovabili.

Gli incarichi possono essere revocati con le modalità e alle condizioni di cui all'art. 15, c.5 del CCNL 9.5.22.

ARTICOLO 3

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLE INDENNITÀ'

L'indennità di posizione organizzativa viene individuata sulla base della ponderazione

di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda:

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	valutazione
1. Grado di complessità relazionale / trasversalità (si misura sul numero dei dipendenti coordinati e/o sull'intensità delle relazioni interne o esterne)	30	30	Elevato
		20	Medio
		10	Ordinario
2. Grado di complessità operativa e organizzativa (si misura sulla base dell'interdisciplinarietà e intersettorialità delle funzioni e attività svolte)	30	30	Elevato
		20	Medio
		10	Ordinario
3. Grado di strategicità (si misura con la rilevanza delle funzioni conferite rispetto alla mission istituzionale)	30	30	Elevato
		20	Medio
		10	Ordinario
4. Grado di professionalità e specializzazione necessarie (misura le conoscenze specialistiche e/o l'esperienza necessarie)	30	30	Elevato
		20	Medio
		10	Ordinario
5. Grado di responsabilità gestionali interne/esterne (istruttoria atti, rilascio pareri, visti, attività di controllo, trasmissione informazioni)	30	30	Elevato
		20	Medio
		10	Ordinario
TOTALE	150		
ripartizione punteggi		oltre 100	Fascia 1
		oltre 75 e fino a 100	Fascia 2
		oltre 50 e fino a 75	Fascia 3
		fino a 50	Nulla

Le indennità annue vengono attribuite sulla base del seguente prospetto:

- Fascia 1: Euro 13.000,00 (pari a 1.000 €/mese *13 mesi)
- Fascia 2: Euro 11.050,00 (pari a 850 €/mese *13 mesi)
- Fascia 3: Euro 9.750,00 (pari a 750 €/mese *13 mesi)

Allegato 3 Criteri e procedure per l'attribuzione della Progressione economica

**ARTICOLO 1
PROGRESSIONE ECONOMICA NELL'AREA**

I “differenziali stipendiali” sono attribuiti 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 e secondo i criteri di seguito indicati.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro ed è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art.49 del CCNL 9.5.2022.

**ARTICOLO 2
INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE E PERIODICITA' DELLE SELEZIONI**

In sede di accordo economico annuale, viene determinato l'importo delle risorse da destinare a nuovi “differenziali stipendiali” da assegnare nell'anno stesso.

**ARTICOLO 3
REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

Concorrono alla selezione per l'attribuzione a nuovi “differenziali stipendiali” tutti i dipendenti in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'Autorità, inquadrati in ciascuna posizione economica da almeno 36 mesi al 1° gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica. Di tale anzianità, almeno 24 mesi devono essere maturati prestando servizio presso l'Autorità anche con rapporto di lavoro a tempo determinato, flessibile o in comando.

Al fine della maturazione del requisito il servizio prestato a part time si intende equivalente a quello svolto a tempo pieno.

Concorrono alla selezione esclusivamente i dipendenti che non abbiano riportato nel biennio precedente la selezione, sanzioni disciplinari più gravi di quelle previste dall'art. 14, c.2, lett a) del CCNL 9.5.2022;

I dipendenti, per accedere alla selezione, devono presentare domanda entro i termini indicati nel bando.

Sulla base delle domande presentate e della verifica del possesso dei requisiti, il Servizio personale predispose il provvedimento di ammissione o di eventuale esclusione.

L'esclusione per mancanza di requisiti è notificata personalmente al dipendente.

**ARTICOLO 4
CRITERI DI SELEZIONE**

La selezione avviene applicando i criteri di cui all'art. 14 del CCNL 9.5.2022 tramite l'assegnazione dei punteggi come segue:

- Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite = max punti 40

- Esperienza professionale maturata = max punti 30
 - Competenze professionali acquisite = max punti 30.
1. la **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali** conseguite prende a riferimento la valutazione della “Performance individuale” come definita dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance ed il punteggio è ottenuto rapportando la media individuale al punteggio massimo conseguibile secondo il vigente SMVP.
 2. la valutazione **dell’esperienza professionale** maturata al 31 dicembre dell’anno precedente nell’area di appartenenza si valuta come segue:
 - per ogni anno intero di servizio maturato presso l’Autorità di bacino dall’ultima progressione economica conseguita: 2 punti per anno;
 - per ogni anno intero di servizio maturato presso altra pubblica amministrazione dall’ultima progressione economica conseguita: 1 punto per anno;

Si considerano anche i rapporti di lavoro a tempo determinato sommando i relativi periodi, ma non si fa luogo a valutazione delle frazioni di anno.
 3. la valutazione delle **competenze professionali acquisite** nel triennio precedente quello in cui viene attivata la progressione si effettua attraverso la compilazione della scheda di valutazione PEO con riferimento al periodo di valutazione, definita come segue:

Indicatori di valutazione PEO relativi al triennio 202_/20__	Max punti	Punti attribuiti
1.Impegno profuso (Riguarda la capacità, evidenziata nel periodo di valutazione, di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati, con costanza e con la necessaria autonomia)	5	
2.Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (Evidenza nel periodo di capacità di adattarsi e di lavorare efficacemente in situazioni e contesti diversi, di accettare e di adattarsi ai cambiamenti nella propria organizzazione o nel proprio ruolo e a contribuire alla formazione dei nuovi assunti)	7	
3.Contributo individuale alle esigenze di flessibilità e al lavoro di gruppo (Evidenza nel periodo di capacità di svolgere un ruolo proattivo nel promuovere i cambiamenti di ruolo e di organizzazione per migliorare il contesto e contributo al lavoro di gruppo anche al fine di trasmettere le proprie competenze)	6	
4.Capacità relazionali e comunicative (Evidenza nel periodo di capacità di instaurare un rapporto positivo con i colleghi e di comunicare in modo efficace)	6	
5.Potenzialità e arricchimento professionale (Evidenza nel periodo di capacità di miglioramento e sviluppo nell’ambito dell’attività svolta con sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e /o a seguito di processi formativi)	6	
TOTALE	30	_____

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, si attribuisce il punteggio aggiuntivo del 3% con le modalità di cui all'art.14, c.2, lett.f) del CCNL 9.5.2022.

Al fine di garantire omogeneità di valutazione tra i diversi settori, si concorda che il Segretario generale svolga attività di coordinamento dei dirigenti e, quindi, sottoscriva insieme al dirigente di riferimento, la scheda di valutazione delle competenze professionali di tutti i dipendenti.

Si applica la procedura di conciliazione prevista dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

ARTICOLO 5 GRADUATORIA FINALE

Per l'individuazione dei collaboratori aventi diritto ai passaggi vengono formulate **graduatorie distinte per area** in ordine decrescente di punteggio complessivo calcolato sommando il punteggio conseguito nei tre criteri dell'art.4.

Le graduatorie di area vengono predisposte dal Servizio personale e, prima di essere definitivamente approvate, vengono pubblicate e comunicate al personale assegnando un termine entro il quale sarà possibile segnalare eventuali errori o omissioni nei conteggi.

A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

1. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza;
2. maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
3. maggiore età anagrafica

La progressione economica è assegnata ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente effettuando i passaggi in sequenza fino all'esaurimento delle risorse disponibili.