

19. Gli obiettivi possono essere assegnati al Settore, al Servizio, all'Unità Operativa o al singolo dipendente mediante lo strumento della conferenza di servizio o della comunicazione scritta da consegnare all'interessato.

20. In assenza delle suddette comunicazioni il dipendente sarà comunque valutato per l'attività svolta.

Obiettivi ulteriori rispetto a quelli inizialmente individuati saranno portati a conoscenza dei dipendenti ed andranno ad integrare il programma dell'attività annuale o pluriennale.

21. Durante l'anno i Dirigenti di Settore, eventualmente coadiuvati dai Responsabili di Servizio, effettuano una verifica intermedia sull'andamento generale dei servizi in rapporto anche alla valutazione individuale. In caso di scostamento tra gli obiettivi attesi e quelli raggiunti, il dirigente comunicherà ai dipendenti interessati gli opportuni correttivi da apportare.

22. La valutazione individuale e la cifra che ne deriva vengono comunicate ai dipendenti, entro il mese di marzo, a cura dei Dirigenti di Settore.

23. Tutto il procedimento deve comunque concludersi in tempo utile per la liquidazione dei compensi sulla busta paga del mese di maggio.

ART. 13

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - FONDO DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2 LETTERA B), DEL CCNL 01/04/1999

1. Il fondo è destinato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, come previsto dal CCNL e dal NOP.

2. Le Parti concordano che le graduatorie per l'attribuzione della progressione orizzontale sono formate sulla base dei seguenti criteri:

- a) Esperienza acquisita
- b) Risultati ottenuti come risultanti da apposita scheda di valutazione, nella quale si terrà conto anche delle competenze professionali possedute dal dipendente.

Le schede di valutazione, distinte per categorie e aree professionali, saranno elaborate entro il 28.2.2006 (sulla base del fac simile allegato al presente contratto sub lett. B) da apposite commissioni bilaterali, e verranno presentate ai dipendenti entro i 15 giorni successivi. In sede di commissione, le OO.SS. potranno avvalersi dell'ausilio di esperti, anche esterni, con funzioni non trattanti, previa comunicazione all'Amministrazione.

Le valutazioni saranno espresse dal dirigente.

3. La formazione/aggiornamento e l'arricchimento professionale che ne consegue verranno ad integrare i suddetti criteri non appena nell'ente sarà attuato un sistema di formazione permanente per tutto il personale.

4. I dipendenti cui sono stati irrogati provvedimenti disciplinari sono esclusi dalla corresponsione del fondo di cui al presente articolo limitatamente ai seguenti casi:

- irrogazione, nell'anno cui si riferisce la progressione orizzontale, della sanzione della multa;
- irrogazione, nell'anno cui si riferisce la progressione orizzontale o nell'anno antecedente, di una

sanzione superiore alla multa;

5. Sono altresì esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti che abbiano effettuato ~~una~~ progressioni orizzontali negli ultimi due anni. Sono parimenti esclusi dalla progressione i dipendenti pervenuti con la mobilità che abbiano effettuato progressioni orizzontali negli ultimi due anni negli enti di provenienza.

6. La seguente tabella riepilogativa riporta i punteggi massimi attribuibili, per ogni categoria di appartenenza.

Tabella 1

Categorie	1. Esperienza acquisita	2. Risultati ottenuti	Totale
A	48	52	100
B	40	60	100
Da C1 a C2 Da c2 a c3	24	76	100
Da c3 a C4 Da c4 a c5	20	80	100
Da D1 a d2	16	84	100
Da d2 a d3	12	88	100
Da d3 a d4 Da d4 a d5 Da d5 a d6	4	96	100

Esperienza acquisita

7. Ai fini della progressione economica viene valutato solo il servizio prestato a tempo indeterminato (compreso quello eventualmente maturato in altri enti del comparto) nella categoria attuale e in quella immediatamente precedente.

8. Viene assegnato un punteggio in relazione agli scaglioni di anzianità indicati nella tab. 2 calcolata con i correttivi di cui al comma 9 e fermi restando in ogni caso i limiti stabiliti in tab. 1 al fine del raggiungimento del punteggio massimo valutabile per l'esperienza acquisita.

9. L'anzianità nella attuale categoria viene abbattuta del 50% se negli ultimi 10 anni il dipendente abbia beneficiato di una o più progressioni orizzontali in tale categoria.
L'anzianità maturata nella categoria immediatamente precedente viene abbattuta del 50%.

Tabella 2

Categoria	0-6mesi	6 mesi-2 anni	2-6 anni	6-10 anni	Oltre 10 anni
A	0	12	24	36	48
B	0	10	20	30	40
DA C1 A C2 DA C2 A C3	0	6	12	18	24
DA C3 A C4 DA C4 A C5	0	5	10	15	20
DA D1 A D2	0	4	8	12	16
DA D2 A D3	0	3	6	9	12
DA D3 A D4 DA D4 A D5 DA D5 A D6	0	1	2	3	4

10. Per accedere alla prima progressione occorre aver superato sei mesi di servizio nella categoria di appartenenza.

11. Per ciascuna categoria (A, B1 giuridico, B3 giuridico, C, D1 giuridico e D3 giuridico) viene annualmente formulata una graduatoria riguardante tutto il personale in servizio alla data della decorrenza economica della progressione, sulla base dei criteri individuati, della valutazione riportata e della documentazione agli atti. Nel caso di parità di punteggio con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti aventi uguale valutazione, si procederà a progressione sulla base dei seguenti criteri in ordine di importanza:

- Chi ha effettuato il minor numero di progressioni verticali;
- Chi ha effettuato il minor numero di progressioni orizzontali;
- Chi ha maggiore anzianità di servizio;
- Chi è in possesso di migliore valutazione della prestazione individuale;

12. Tali graduatorie saranno trasmesse per conoscenza alla RSU.

13. Gli esiti del procedimento e la conseguente collocazione in graduatoria vengono comunicati al dipendente il quale può ricorrere al nucleo di valutazione entro 20 gg. dalla data di ricezione della comunicazione.

14. In tale fase il dipendente ha diritto di essere assistito dal sindacato di appartenenza o da un membro della RSU.

15. Entro 30 gg. dalla ricezione dell'istanza il nucleo di valutazione assume la propria decisione, avendo esaminati gli atti e uditi i ricorrenti e i valutatori.

16. Le somme eventualmente non attribuite o comunque recuperate nel fondo a seguito di cessazione a qualunque titolo del rapporto di lavoro nell'anno di riferimento e relative agli emolumenti per progressioni orizzontali costituiranno aumento della somma prevista allo stesso titolo per l'anno successivo.

17. La decorrenza della prima progressione orizzontale sarà 01/01/2006.

ART. 14

PROGRESSIONE VERTICALE

1. Il passaggio tra una categoria e l'altra avviene mediante procedure di selezione, eventualmente tramite corso-concorso, sulla base di quanto sarà stabilito in sede di discussione del piano assunzionale.

ART. 15

ATTIVITÀ DI RILEVANZA PARTICOLARE

1. Durante l'anno può emergere la necessità di svolgere attività specifiche aventi carattere straordinario, innovativo, interdisciplinare o ammesse a rimborso da parte di altri Enti.

2. In tal caso il Direttore Generale, su proposta del Dirigente del Settore competente per materia, previa trattativa con le OO.SS., adotta entro il 31 marzo di ciascun anno apposita determinazione con la quale preventivamente approva il progetto relativo all'attività da svolgere, che deve indicare



INTERPRETAZIONE AUTENTICA ART. 13 CDI
SOTTOSCRITTO IL 6/2/2006 IN TEMA DI PROGRESSIONI
ORIZZONTALI -

In data 11 ottobre 2006 la Delegazione trattante di parte pubblica, le R.S.U. aziendali e le Organizzazioni Sindacali provinciali, si sono riunite nella Sala Giunta del Palazzo Comunale per fornire un'interpretazione autentica dell'art. 13, co. 9 del CDI sottoscritto in data 6/2/2006 in tema di progressioni orizzontali.

Le parti si danno reciprocamente atto di aver duplicato il criterio dell'abbattimento del 50% sull'anzianità con conseguente annullamento di fatto del valore attribuito al medesimo parametro.

Viene pertanto cassato il primo capoverso dell'art. 13, co. 9.

Si precisa altresì che il punteggio relativo all'anzianità maturata nella categoria immediatamente precedente viene attribuito in base al punteggio relativo alla categoria oggetto della progressione da effettuare.

Sono presenti:

○ **per la Delegazione trattante di parte pubblica:**

Direttore Generale: Giuseppe Amodei _____

Dirigenti Graziella Beni _____

 Paola Cipriani _____

 Marcello Luciani _____

 Laura Monticini _____

 Maria Cecilia Tosi _____

 Luca Eller Vainicher _____

Direttore Istituzione Stefano Fantoni _____

Comandante P.M. Maurizio Andorlini _____



○ **per le Organizzazioni Sindacali Provinciali:**

CGIL FP Alessandro Bottai

UIL Angelo Bassi

○ **per la R.S.U.:**

Coordinatore Roberto Fiorelli

Membri:

Stefano Ammannati

Gianna Bianchini

Elena Boccaccini

Leo Buratta

Gloria Gualtieri

Rossella Lanni

Gabriella Lastrucci

Manilo Miccinesi

Lorenza Tosi

Anna Maria Turchi

Gaetano Pesaro

ACCORDO PER REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SESTO FIORENTINO

L'RSU e le OO.SS. e l'Amministrazione Comunale di Sesto Fiorentino

Premesso che

- ogni politica incentivante volta a favorire la crescita professionale del personale dipendente dell'Amministrazione Comunale, non può che collocarsi nel quadro generale definito dalla legislazione nazionale e dai CCNL in relazione alla dinamica della spesa di personale e dei limiti generale stabiliti da queste fonti normative;
- ogni futura normativa decentrata concernente le progressioni economiche non potrà che fondarsi sul pieno rispetto del requisito minimo dei due anni o di altro requisito stabilito dalle leggi nazionali al riguardo;
- in essa deve essere assolutamente garantito il principio del merito a fondamento delle procedure di progressione economica orizzontale, sia come principio generale affermato dalla legislazione nazionale e dai CCNL, sia come principio ispiratore dell'attuale Contratto integrativo decentrato del Comune di Sesto Fiorentino;
- le progressioni economiche non possono quindi essere conseguite in maniera generalizzata, attraverso modalità che non tengano conto dell'effettiva valutazione dei risultati conseguiti nel periodo scelto;

Le parti concordano:

Art. 1

Resta vigente l'art. 13 del Contratto Decentrato Integrativo 2002/2005 e le schede di valutazione ai fini della progressione orizzontale di cui all'allegato B del citato contratto.

Art. 2

Le graduatorie saranno formate annualmente sulla base dei criteri di cui al citato art. 13 del Contratto Decentrato Integrativo 2002/2005.

Entro il mese di giugno dovranno essere definite le quantità economiche previste dal fondo per il salario accessorio per le progressioni orizzontali ed in sede di delegazione trattante stabilire per ogni singola categoria le quantità economiche attribuite.

Art. 3

I punteggi attribuiti saranno sommati di anno in anno fino alla attribuzione di una progressione orizzontale/verticale, nel qual caso saranno azzerati. Questo sistema di fatto contribuirà ad incentivare la produttività del personale, motivandolo con la possibilità di accedere ad ulteriori progressioni orizzontali allo scadere del biennio previsto dalla normativa nazionale e dal contratto decentrato, senza peraltro generalizzare il sistema di corresponsione delle citate progressioni orizzontali.

Art. 4

Le parti concordano di usufruire annualmente degli eventuali avanzi derivanti da economie sul fondo per il salario accessorio dell'anno precedente in una misura non inferiore a € 35.000,00 annui.

Nel caso in cui non si rendessero disponibili economie ovvero non raggiungessero la cifra indicata, l'Amministrazione, compatibilmente con i limiti derivanti dai vincoli imposti dal patto di stabilità generale e nel rispetto della legislazione nazionale inerente le dinamiche della spesa di personale, nonché in conformità a quanto previsto dai CCNL, si impegna ad integrare il fondo fino alla misura di € 35.000,00.-

Art. 5

La decorrenza della prima progressione orizzontale derivante da presente accordo avrà decorrenza 01/01/2008.

Art. 6

Il presente regolamento integra il Contratto Decentrato Integrativo 2002/2005.

Sesto Fiorentino 16 dicembre 2008