



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2017

Il giorno **15 dicembre 2017**, nel palazzo comunale di Sesto Fiorentino, a seguito della preintesa per la stipula del contratto decentrato integrativo per l'anno 2017, siglata il 27 novembre 2017, **la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale:**

- visti gli artt. 40 e 40-*bis* del D.Lgs. n° 165/2001;
- visto l'art. 5 del C.C.N.L. 01.04.1999;
- vista la certificazione positiva del Collegio dei revisori dei conti, espressa in data 11/12/2017 ai sensi degli articoli 40, comma 3-*sexies*, e 40-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n° 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo per l'anno 2017;
- vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n° 339 del 12/12/2017, dichiarata immediatamente eseguibile; provvedono in data odierna alla definitiva **sottoscrizione** dell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017, nel testo allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Amministrazione comunale:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica (*dott.ssa Paola Anzilotta*) FIRMATO

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL-FP (*Roberto Mazzi*): FIRMATO

CISL-FP (*Raffaella Comodo*): FIRMATO

UIL-FPL (*Flavio Gambini*): FIRMATO



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

Per le RSU

(Marco Rinella) **FIRMATO**

(Vittorio Ferrara) **FIRMATO**

(Nicola Mersi) **FIRMATO**

(Maria Cristina Montanari) **FIRMATO**

(Nicoletta Bettini) **FIRMATO**

(Francesco Ognibene) **FIRMATO**

(Caterina Chini) **FIRMATO**



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2017

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso ha validità **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017**, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti.
2. Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere continuativo, che vengono comunque applicati salvo conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione dei successivi contratti decentrati.
3. L'Amministrazione provvederà a distribuire una copia del presente contratto ad ogni dipendente che non abbia in dotazione una postazione con accesso alla rete.

Art. 2 - Fondo risorse decentrate

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 (**Allegato 1**). Dette risorse sono state calcolate con determinazione del Dirigente del Settore "Segreteria Generale" n° 1155 del 30/10/2017 per quanto attiene alle risorse stabili e con deliberazione della Giunta comunale n° 315 del 24/11/2017 per quanto attiene alle risorse variabili.
2. Le risorse disponibili per l'anno 2017 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio secondo l'**Allegato 2** al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.
3. Le risorse destinate alla incentivazione delle prestazioni del personale (progressioni economiche orizzontali, performance individuale e organizzativa, specifici obiettivi di produttività, nuovi servizi o miglioramento dei servizi esistenti) sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati.
4. Eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno 2017, verranno destinate, nell'ordine:
 - a) ad integrare eventualmente le risorse destinate al pagamento dei compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. 1/4/1999, per la somma



necessaria all'esito dell'attribuzione dei punteggi secondo la disciplina prevista dall'art. 6 del CCDI 11/1/2012;

- b) ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la performance individuale e organizzativa di cui al successivo art. 5.
5. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario andranno invece ad incrementare il fondo per le risorse decentrate di natura variabile per l'anno 2018.

Art. 3 - Progressione economica all'interno della categoria (art. 17, comma 2, lett. b, C.C.N.L. 1/4/1999).

1. Il fondo per la progressione economica di categoria è aumentato per l'anno 2017 di € 41.276,06 (di cui € 1.276,06 derivanti da somme non assegnate alla stessa finalità nell'anno precedente) a valere sulle risorse di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/01/2004. Le parti stabiliscono di effettuare le progressioni secondo i criteri riportati nell'**Allegato 3** al presente contratto.
2. Viene confermato per l'anno 2017 il sistema di valutazione del personale finalizzato all'effettuazione della progressione economica orizzontale, così come delineato nell'art. 13 del CCDI sottoscritto il 6/2/2006 e successive modifiche ed integrazioni.
3. La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali di cui al presente articolo è fissata al **1° gennaio 2017**.

Art. 4 – Nuovo sistema di valutazione permanente ai fini della progressione economica.

1. Il nuovo sistema permanente di valutazione ai fini della progressione economica viene adottato ai sensi dell'art. 6 del CCNL 31/3/1999, utilizzando i criteri generali di cui all'art. 5 del medesimo CCNL.
2. La valutazione è effettuata dal Dirigente/Responsabile di U.O.A. cui il dipendente è assegnato per almeno i 3/4 del periodo lavorato, anche se inferiore all'anno; in caso contrario, la valutazione finale sarà data dalla media ponderata delle singole valutazioni. La valutazione dei Responsabili di U.O.A. è effettuata dal Segretario Generale.
3. Qualora la valutazione, ancorché parziale, non venga effettuata da parte del Dirigente/Responsabile di U.O.A. non più in servizio nell'Ente, la suddetta valutazione viene effettuata dal Dirigente/Responsabile di U.O.A. in servizio al momento della valutazione, che potrà avvalersi della collaborazione informale sia dei pregressi Dirigenti/Responsabili di U.O.A. che delle posizioni organizzative, ognuno in riferimento ai dipendenti al tempo assegnati.



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

4. Le valutazioni utili ai fini della progressione economica sono quelle previste per la misurazione e valutazione della performance individuale, con gli opportuni correttivi e integrazioni indicati nell'**Allegato 4**.
5. Il parametro relativo alla “esperienza acquisita”, non trovando corrispondenza nel sistema di valutazione della performance individuale, viene inteso come “percorso professionale nella categoria di inquadramento e in quella precedente” e viene valorizzato nei seguenti termini:

<i>Percorso</i>	<i>Più di 2 anni</i>	<i>Più di 5 anni</i>	<i>Più di 10 anni</i>
Da A1 a A5	3	7	10
Da B1 a B2 e da B3 (p.i.) a B4	3	7	10
Da C1 a C2	1	3	5

6. Per i titolari di posizione organizzativa viene utilizzata la scheda di valutazione prevista per la categoria “D”.
7. Il presente sistema entrerà in vigore dall’1/1/2018. Il punteggio individuale ottenuto da ciascun dipendente al 31/12/2016 verrà consolidato e al suddetto verranno via via sommati i punteggi ottenuti nei successivi anni. A decorrere dall’1/1/2021, verranno sommati i punteggi relativi agli ultimi 4 anni.
8. A parità di punteggio, la graduatoria sarà formata secondo i seguenti criteri di priorità:
 - a) minor numero di progressioni orizzontali effettuate in carriera;
 - b) maggiore anzianità di servizio nel pubblico impiego;
 - c) migliore valutazione della prestazione individuale nell’anno di riferimento;
 - d) maggiore età.
9. Per il personale trasferitosi presso il Comune di Sesto Fiorentino mediante mobilità volontaria saranno valorizzate unicamente le valutazioni ottenute presso le precedenti amministrazioni a partire dall’1/1/2018. A tal fine, le stesse verranno parametrize in centesimi.
10. Le risorse annualmente destinate ad incrementare il fondo per le progressioni economiche saranno ripartite tra i vari percorsi di sviluppo economico con le modalità di cui all’Allegato 3 al presente contratto.
11. La scheda di valutazione della performance individuale, contenente anche la valutazione ai fini della progressione economica, deve essere consegnata dal valutatore al dipendente, che firma per consegna avvenuta. L’elenco delle firme di consegna, con relativa data, deve essere trasmesso all’Ufficio Personale entro 5 giorni dall’ultima consegna.



12. Entro 20 giorni dalla consegna della scheda il dipendente può ricorrere al Nucleo di Valutazione contro il giudizio espresso, indicando analiticamente le motivazioni per le quali ritiene di meritare una diversa valutazione. In caso di richiesta di documenti da parte del ricorrente, utili alla predisposizione del ricorso, i termini vengono sospesi per il tempo corrispondente alla consegna della documentazione da parte degli uffici comunali.
13. Il Nucleo di Valutazione acquisisce le controdeduzioni del valutatore; può altresì convocare il ricorrente e il valutatore per una analisi più approfondita del ricorso.
14. Il ricorso viene deciso entro 30 giorni dalla presentazione.
15. Ciascun dipendente ha diritto di prendere visione ed ottenere copia della graduatoria provvisoria relativa al proprio percorso di sviluppo economico, con indicazione della posizione raggiunta e del punteggio totale degli altri dipendenti, con omissione dei rispettivi nomi.
16. Successivamente alla definizione degli eventuali ricorsi, viene approvata la graduatoria definitiva. Ciascun dipendente ha diritto di prendere visione ed ottenere copia della graduatoria definitiva relativa al proprio percorso di sviluppo economico, comprensiva dei nomi e del punteggio totale degli altri dipendenti.
17. Non possono accedere alla progressione i dipendenti cui sono state irrogate le seguenti sanzioni disciplinari:
 - multa, nell'anno cui si riferisce la valutazione;
 - sospensione dal servizio o superiore, nell'anno cui si riferisce la valutazione o nell'anno precedente.
18. La progressione economica sarà riconosciuta a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.

Art. 5 - Compensi per la performance individuale e organizzativa (art. 17, comma 2, lett. a, C.C.N.L. 1/4/1999).

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. Le parti concordano nel destinare le risorse relative alla performance individuale e organizzativa al raggiungimento degli obiettivi individuati nel PEG/PDO 2017, fatto salvo quanto previsto ai successivi articoli 6 e 7. I relativi compensi sono strettamente connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo i risultati accertati mediante il



sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 27/10/2009, n° 150.

3. I compensi destinati a incentivare la performance individuale e organizzativa possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.
4. Le risorse complessivamente destinate alla erogazione dei compensi per la performance individuale e organizzativa, quantificate in € 194.757,71 sono finanziate:
 - per € 180.487,48 con le risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2, C.C.N.L. 22/01/2004;
 - per € 14.270,23 mediante l'utilizzo delle risorse già destinate al personale incaricato di posizione organizzativa calcolate in proporzione al numero dei dipendenti interessati (art. 15, comma 1, lett. a), ultimo periodo, C.C.N.L. 1/4/1999);

Art. 6 - Specifici obiettivi di produttività (art. 15, commi 2 e 4, C.C.N.L. 1/4/1999)

1. Oltre agli obiettivi contenuti nel PEG/PDO, sono individuati specifici obiettivi di produttività e di qualità, finanziati con risorse a ciò espressamente destinate dall'ente ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 4, del C.C.N.L. 1/4/1999 nella misura massima dello 0,4% del monte salari 1997, pari a € 32.357,00.
2. I compensi di cui al presente articolo potranno essere liquidati solo a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Art. 7 - Compensi per l'attivazione di nuovi servizi o il miglioramento dei servizi esistenti (art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/4/1999).

1. Le parti concordano nel destinare le risorse destinate all'attivazione di nuovi servizi o al miglioramento dei servizi esistenti - nella misura massima di € 72.000,00 - al raggiungimento di alcuni obiettivi individuati nel PEG/PDO 2017 (approvato con deliberazione della Giunta comunale n° 209 del 25/7/2017 e successive modifiche ed integrazioni), in quanto rispondenti alle caratteristiche e condizioni stabilite negli orientamenti applicativi dell'ARAN. Esse dovranno compensare il raggiungimento di obiettivi di miglioramento e/o sviluppo che comportino l'istituzione di nuovi servizi o che determinino un sostanziale e verificabile accrescimento dei servizi esistenti, correlato ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio; i compensi dovranno essere strettamente connessi al grado di raggiungimento degli obiettivi, al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. In particolare, ciascun obiettivo di miglioramento/sviluppo dovrà prevedere:



- un innalzamento quali-quantitativo dei servizi oggettivo, tangibile, concreto e documentato, cioè basato su fatti e circostanze verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento (interna e/o esterna);
 - l'indicazione di standard di miglioramento e indicatori di risultato, che consentano di misurare il miglioramento realizzato, eventualmente anche avvalendosi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti;
 - un risultato che comporti un considerevole coinvolgimento del personale dipendente e contribuisca al miglioramento della performance organizzativa;
 - una quantificazione analitica delle risorse destinate a ciascun progetto, illustrate nella relativa scheda contenuta nel PEG/PDO. In particolare, le risorse da riconoscere al personale devono essere quantificate in modo trasparente e ragionevole, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, all'impegno aggiuntivo richiesto ai lavoratori e all'entità dei risultati ottenuti.
3. I compensi potranno essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione, svolto dal Nucleo di Valutazione.

Art. 8 - Indennità

1. Viene integralmente confermata la vigente disciplina, riportata nel contratto decentrato integrativo sottoscritto l'11/1/2012 e successive modifiche ed integrazioni, relativamente alle seguenti indennità:
 - a) specifiche responsabilità (*art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99*);
 - b) particolari responsabilità (*art. 17, comma 2, lett. i, C.C.N.L. 1/4/99*);
 - c) turno (*art. 22, C.C.N.L. 14/9/2000*);
 - d) disagio (*art. 17, comma 2, lett. e, C.C.N.L. 1/4/99*);
 - e) maneggio valori (*art. 36, C.C.N.L. 14/09/2000*);
 - f) rischio (*art. 37, C.C.N.L. 14/09/2000*);
 - g) reperibilità (*art. 23, C.C.N.L. 14/09/2000*).

Art. 9 – Servizi resi per conto terzi (*art. 43, Legge n° 449/1997 - art. 15, comma 1, lett. d, C.C.N.L. 1/4/1999*)

1. Le parti concordano nel destinare il 50% dei ricavi netti (dedotti tutti i costi e le spese del personale), derivanti dalla fornitura a soggetti pubblici o privati di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, al personale che ha fornito il servizio.
2. La liquidazione dei compensi, al netto degli oneri a carico dell'ente, avverrà a consuntivo previo accertamento delle somme effettivamente incassate e in base all'apporto individuale di ciascun dipendente, attestato dal dirigente/responsabile.



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

Art. 10 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g, C.C.N.L. 1/4/1999)

1. Le parti confermano per l'anno 2017 la disciplina vigente, per la parte demandata a questo livello di relazioni sindacali, relativa ai seguenti istituti:
 - a) incentivi per il recupero dell'evasione dell'ICI (art. 59, comma 1, lettera p, D.Lgs. n° 446/1997): accordo decentrato del 12/11/2012 - deliberazione Giunta comunale n° 177 del 20/11/2012;
 - b) destinazione delle risorse di cui all'art. 208, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n° 285/1992 (Nuovo Codice della Strada) allo svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale: accordo del 13/6/2012 - deliberazione della Giunta comunale n° 15 del 23/1/2017);
 - c) compensi per l'avvocatura interna (art. 9, D.L. n° 90/2014, convertito in Legge n° 114/2014 - art. 27, C.C.N.L. 14/9/2000): accordi decentrati sottoscritti in data 23/4/2015 e 24/11/2015 e conseguente regolamento approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta coi poteri della Giunta comunale, n° 81 del 30/11/2015.
2. Relativamente al fondo di cui all'art. 113, comma 3, del D.Lgs. 18/4/2016, n° 50, le parti rimandano ad un successivo accordo la definizione delle modalità e dei criteri per la ripartizione tra il personale dipendente degli incentivi per funzioni tecniche disciplinati dalla norma suddetta.



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

Dichiarazione congiunta n° 1

Relativamente alle risorse destinate alla progressione economica all'interno della categoria, le parti ritengono di valorizzare l'istituto mediante adeguati incrementi dello specifico fondo, mantenendo il criterio selettivo delle progressioni ma al tempo stesso dando una reale opportunità di crescita economica al personale dipendente. A tale scopo, nei prossimi accordi decentrati le parti si impegnano ad incrementare il fondo per le progressioni economiche, qualora finanziariamente sostenibile, di una somma di circa € 90.000,00 (a carico delle risorse di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004) nel periodo 2018/2021, al termine del quale andrà a regime il nuovo sistema di valutazione di cui all'art. 4 del presente contratto. Entro gli stessi termini, il medesimo sistema di valutazione sarà soggetto a verifica.

Dichiarazione congiunta n° 2

Relativamente al nuovo sistema di valutazione finalizzato alla progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 4, le parti precisano che:

- 1) il punteggio individuale verrà azzerato all'atto del passaggio del dipendente ad una posizione economica superiore;
- 2) in caso di servizio inferiore all'anno, il punteggio individuale verrà proporzionato;
- 3) non viene effettuata la valutazione in caso di servizio inferiore a 3 mesi nell'anno.



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

ALL. 1

Risorse stabili

1.288.122,20

Risorse fisse 2015	1.263.362,57	art. 31, c.2, CCNL 22/1/2004
Reintegro RIA (cessati 2016 a regime)	4.031,95	art. 4, c.2, CCNL 5/10/2001
Reintegro RIA cessati 2017 (pro quota)	4.974,44	art. 4, c.2, CCNL 5/10/2001
Incremento per alte professionalità	15.753,24	art.32, c,7, CCNL 22/1/2004

Risorse variabili

223.403,29

Somme non attribuite anno precedente	1.276,06	art. 17, c.5, CCNL 1/4/99
Risparmio lavoro straordinario anno precedente	0,00	art. 14, c.1, CCNL 1/4/99
Risparmio accessorio PO	14.270,23	art. 15, c.1, lett. a), CCNL 1/4/99
Recupero evasione ICI	8.000,00	art. 15, c.1/k, CCNL 1/4/99
Fondo progettazione	10.000,00	art. 15, c.1/k, CCNL 1/4/99
Incentivo funzioni tecniche	23.000,00	art. 15, c.1/k, CCNL 1/4/99
Compensi avvocatura interna	53.000,00	art. 15, c.1/k, CCNL 1/4/99
Entrate per servizi per conto terzi	5.000,00	art. 15, c.1/d, CCNL 1/4/99
Educazione stradale	4.500,00	art. 208, c.4/c, D.Lgs. 285/1992
Specifici obiettivi di produttività	32.357,00	art. 15, c.2, CCNL 1/4/99
Incremento risorse per nuovi/miglioramento servizi	72.000,00	art. 15, c.5, CCNL 1/4/99

TOTALE RISORSE

1.511.525,49

di cui rilevanti ai fini del rispetto del limite 2016: 1.447.249,43

Limite fondo (fondo 2016 al netto delle somme non rilevanti): 1.447.449,65

Differenza: -200,22

Decurtazione (art. 23, comma 2, D.Lgs. n° 75/2017): **0,00**



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

ALL. 2

Istituto	€	
Progressioni economiche orizzontali in essere	415.700,00	art. 17, c.2/b, CCNL 1/4/1999
Progressioni economiche orizzontali 2017	41.276,06	art. 17, c.2/b, CCNL 1/4/1999
Retribuzione di posizione e risultato	287.700,00	art. 17, c.2/c, CCNL 1/4/1999
Indennità di comparto	137.200,00	art. 33, CCNL 22/1/2004
Indennità ex 8 ^a q.f.	774,72	art. 17, c.3, CCNL 1/4/1999
Indennità varie CCNL	126.000,00	art. 17, c.2, CCNL 1/4/1999
Indennità educatori	13.960,00	art. 31, c.7, CCNL 14/9/2000
Indennità per specifiche responsabilità	83.300,00	art. 17, c.2/f, CCNL 1/4/1999
Indennità per particolari responsabilità	3.000,00	art. 17, c.2/i, CCNL 1/4/1999
	1.108.910,78	
Recupero evasione ICI	8.000,00	art. 17, c.2/g, CCNL 1/4/1999
Fondo progettazione	10.000,00	art. 17, c.2/g, CCNL 1/4/1999
Incentivo funzioni tecniche	23.000,00	art. 17, c.2/g, CCNL 1/4/2000
Compensi avvocatura interna	53.000,00	art. 17, c.2/g, CCNL 1/4/1999
Educazione stradale	4.500,00	art. 208, c.4/c, D.Lgs. 285/1992
Servizi per conto terzi	5.000,00	art. 15, c.1/d, CCNL 1/4/99
Specifici obiettivi di produttività	32.357,00	art. 17, c.2/a, CCNL 1/4/1998
Nuovi servizi o miglioramento servizi esistenti	72.000,00	art. 17, c.2/a, CCNL 1/4/1999
Performance individuale	194.757,71	art. 17, c.2/a, CCNL 1/4/1999
	402.614,71	
Risorse disponibili (fisse + variabili)	1.511.525,49	
Risorse necessarie	1.511.525,49	
Somme da destinare	0,00	



Criteri di attribuzione delle risorse per progressioni orizzontali

- 1) L'importo (P) viene diviso in 3 gruppi omogenei: cat. A/B; C; D.
- 2) Si calcola il costo medio di ogni dipendente (CM), prendendo come riferimento il trattamento economico tabellare.
- 3) Si moltiplica l'importo del tabellare medio per il numero di candidati (D) ricompresi in ciascun gruppo, quindi si sommano gli importi dei 3 gruppi (QG): otteniamo così il divisore (DIV).

$$QG = CM \times D$$

- 4) La somma stanziata viene divisa per il divisore, ottenendo la quota unitaria (QU) destinata a progressione economica. La quota unitaria viene moltiplicata per il valore di ciascun gruppo, costituendo il budget di gruppo (BG).

$$QU = P : (QG_{AB} + QG_C + QG_D)$$

$$BG = QU \times QG$$

- 5) Il budget di gruppo viene suddiviso in budget dei sottogruppi (BS) sotto elencati in maniera proporzionale al numero dei candidati presenti in ciascun sottogruppo (DS):
 - A/B
 - C1/C2
 - C3/C4
 - D1
 - D2
 - D3/D4/D5

$$BS = BG : D \times DS$$

- 6) In caso di "resti" nei singoli sottogruppi, questi verranno portati in aumento al budget dello stesso sottogruppo nell'anno successivo.



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055 www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

ALL. 4

Scheda	Da p.e.	A p.e.	Item	Corrispondenza scheda val.individuale	Punteggio scheda val.individuale	Coefficiente	Punteggio max in 100/mi
1	A1	A2	Esperienza acquisita	--	--	--	10
	A2	A3	Risultati individuali	1.1	10	3,00	30
	A3	A4	Arricchimento professionale	3.2	10	3,00	30
	A4	A5	Impegno e qualità della prestazione	2.1	15	2,00	30
					35		100
2	b1	b2	Esperienza acquisita	--	--	--	10
			Risultati individuali	1.1	10	3,00	30
	B3	B4	Arricchimento professionale	3.2	10	3,00	30
			Impegno e qualità della prestazione	2.1	15	2,00	30
					35		100
3	C1	C2	Esperienza acquisita	--	--	--	5
			Risultati individuali	1.1	10	3,00	30
			Arricchimento professionale	3.2	10	3,00	30
			Impegno e qualità della prestazione	2.1	10	3,50	35
					30		100
4	b2	b3	Risultati individuali	1.1	10	3,00	30
	B4	B5	Arricchimento professionale	3.2	10	3,00	30
			Impegno e qualità della prestazione	2.1	15	2,66	40
					35		100
5	C2	C3	Risultati individuali	1.1	10	3,00	30
			Arricchimento professionale	3.2	10	3,50	35
			Impegno e qualità della prestazione	2.1	10	3,50	35
					30		100



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

6	b3	b4	Risultati individuali	1.1	10	1,50	15
	b4	b5	Arricchimento professionale	3.2	10	1,50	15
	b5	b6	Impegno e qualità della prestazione	2.1	15	1,33	20
	b6	b7	Orientamento all'utenza	2.4	15	1,00	15
	B5	B6	Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità di adattamento	3.4	15	1,33	20
	B6	B7	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative	--	--	--	15
					65		100

7	C3	C4	Risultati individuali	1.1	10	1,50	15
			Arricchimento professionale	3.2	10	1,50	15
			Impegno e qualità della prestazione	2.1	10	1,50	15
			Orientamento all'utenza	2.4	15	1,33	20
			Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità di adattamento	3.4	15	1,33	20
			Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative	2.2	10	1,50	15
					70		100

8	D1	D2	Risultati individuali	1.1	10	1,50	15
	D2	D3	Arricchimento professionale	3.2	10	1,50	15
	D3	D4	Impegno e qualità della prestazione	2.1	10	1,50	15
	D4	D5	Orientamento all'utenza	2.4	10	1,50	15
	D5	D6	Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità di adattamento	3.4	10	2,00	20
				Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative	2.2	10	2,00
					60		100



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

Dichiarazione sindacale

Allegata al Contratto integrativo decentrato
del Comune di Sesto Fiorentino per l'anno 2017

Fatto salvo diverso accordo tra le parti, se non interverranno norme nazionali che imporranno cambiamenti al sistema di valutazione sottoscritto all'interno del contratto decentrato in data 15 dicembre 2017, nell'anno 2021 con la dismissione del punteggio storico le graduatorie e la distribuzione delle risorse di cui all'allegato 3 si adegueranno all'organizzazione del sistema di rilevamento delle valutazioni dei dipendenti (allegato 4).

Sesto Fiorentino, 15 dicembre 2017

<i>(Maria Cristina Montanari)</i>	FIRMATO
<i>(Francesco Ognibene)</i>	FIRMATO
<i>(Nicola Mersi)</i>	FIRMATO
<i>(Vittorio Ferrara)</i>	FIRMATO
<i>(Raffaella Comodo - CISL-FP)</i>	FIRMATO
<i>(Nicoletta Bettini)</i>	FIRMATO
<i>(Caterina Chini)</i>	FIRMATO
<i>(Roberto Mazzi - CGIL-FP)</i>	FIRMATO