CITTA' DI OTRANTO
Provincia di Lecce

OGGETTO: ***RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO- PARTE ECONOMICA 2012.*** **(Circolare MEF- RGS nr.25 del 19/07/2012)**

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo nr.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.
La presente relazione accompagna la bozza di ipotesi CCDI per l'anno 2012, siglata in data 31/08/2012.

Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data sottoscrizione	31 agosto 2012
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata annuale e concerne il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012, salvo diversa prescrizione
Composizione della delegazione trattante	La delegazione trattante è composta: - per la parte pubblica dal: Presidente – Segretario Generale dott. Rodolfo Giovanni Luceri Componenti: tutti i responsabili di Area titolari di posizione organizzativa di seguito elencati: Cantoro Salvatore, Manca M. Paola, Spedicato Vito Alberto, Maggiulli Emanuele M., Tondo Giuseppe, De Vito Antonia Maria

Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente dell'Ente (Ente senza dirigenti).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di contratto decentrato 2012 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all'art. 31, c. 2 e c. 3 del CCNL 22.01.2004, nell'ambito del vigente contratto collettivo decentrato integrativo normativo quadriennio 2006/2009.
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione viene trasmessa al Revisore dei conti del comune di Otranto per la certificazione di competenza
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	NON è stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. 150/2009 (adempimento non obbligatorio per gli Enti Locali) Questo Ente ha adottato il piano degli obiettivi per l'anno 2012 con delibera di G.C. n. 262 del 2.08.2012
		NON è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (adempimento non obbligatorio per gli Enti Locali)
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione a cui soggiacciono gli enti locali. In particolare si evidenzia che sono pubblicati nella sezione "trasparenza, valutazione e merito" i seguenti atti: piano degli obiettivi, con il dettaglio per ogni Area, il nominativo ed il curriculum dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il regolamento della Performance, i curricula dei titolari di posizione organizzativa redatti in conformità al vigente modello europeo, la retribuzione del Segretario Generale, l'incarico conferito al medico sulla sicurezza, il conto annuale 2011.
		La Relazione sulla valutazione del Segretario comunale e dei titolari di posizione organizzativa 2011 da parte dell'OIV è stata predisposta dall'OIV sulla base del regolamento sul ciclo di

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi.	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano delle performance
Articolo 1: Ambito di applicazione e durata	L'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate è riferito all'anno 2012 in quanto, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del CCNL 01/04/1999, le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale	Art. 1 ccdi del 27 ottobre 2011	
Articolo 2: Interpretazione autentica delle clausole controverse	Divieto di sottoscrizione in sede decentrata di norme contrattuali in contrasto con i vincoli e i limiti risultanti dalle norme vigenti (art. 40 comma 3 quinquies – 4° e 5° del d.lgs. 165/2001 come modificato dal d. lgs. 150/2009)	Art 2 ccdi del 27 ottobre 2011	
Articolo 3: Fondo lavoro straordinario	Quantificazione del fondo per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999	Art 10 ccdi del 27 ottobre 2011	Con detto fondo saranno remunerate le prestazioni di lavoro straordinario effettuate per fronteggiare eventi e situazioni di carattere eccezionale.
Articolo 4: Risorse decentrate	L'articolo contiene tutti i dati inerenti la costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 commi 2 e 3 del CCNL del 22/01/2004.	Art. 3 CCDI del 27 ottobre 2011	In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2012 possono così riassumersi: ▪ Conformità dei contenuti

	nonché le economie derivanti dal mancato utilizzo delle risorse decentrate nell'anno 2011.		D.L. 78/2010; ▪ Utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini, offrendo un prodotto più rispondente alle loro aspettative; ▪ Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei criteri meritocratici nell'affidamento degli incarichi e nell'incentivazione delle prestazioni.
Articolo 5: Utilizzo delle risorse decentrate per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali effettuate al 31.12.2011 ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera b) del CCNL del 01.04.1999	Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del	art. 4 del CCNL del 27/10/2011	Adempimento a precisa disposizione di legge

Articolo 6: Utilizzo delle risorse decentrate per il finanziamento delle indennità di comparto	Adempimento previsto dall'art. 33 e secondo gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22/01/2004	Art. 5 del CCDI del 27/10/2011	Adempimento a precisa disposizione di legge
Articolo 7: Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno	Per la disciplina delle indennità di turno si è fatto riferimento all'art. 22 del CCNL del 14/09/2000. E' stato istituito il turno per il servizio di polizia municipale.	Art. 7 del CCDI del 27/10/2011	Il servizio della polizia municipale è organizzato in turni con rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le relative prestazioni svolte in turno sono distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano. La relativa indennità è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
Articolo 8: Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio	Per la disciplina delle indennità di rischio si è fatto riferimento all'art. 37 del CCNL del 14/09/2000. E' stato istituito il rischio per manutentori, messo, dipendente del settore ambiente con attività accertativa fuori sede	Art. 7 del CCDI del 27/10/2011	Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale
Articolo 9: Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità	Per la disciplina delle indennità di reperibilità si è fatto riferimento all'art. 23 del CCNL del 14/09/2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001. I servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità sono la polizia municipale, l'anagrafe per le	Art. 7 del CCDI del 27/10/2011	Le relative indennità vengono destinate a remunerare il pronto intervento del personale per far fronte ad esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'Ente.

	L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Area risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atto della G.C. n. 251 del 24/7/2012). Più precisamente per specifiche responsabilità si intendono: ▪ responsabilità di una struttura organizzativa (servizio-ufficio) di rilievo e di particolare complessità anche in termini di rilevanza esterna; ▪ affidamento, oltre alla responsabilità di cui al punto precedente, di un significativo numero di procedimenti amministrativi con ampia responsabilità di procedimento ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001; ▪ affidamento, oltre alle responsabilità di cui ai punti precedenti, dell'incarico di sostituzione del responsabile di P.O.		
Articolo 11: Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità	Per la disciplina delle indennità riconosciute al personale che svolge compiti che comportano particolari responsabilità, si è fatto riferimento all'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL del 01/04/1999. I dipendenti cui sono attribuite dette responsabilità sono l'ufficiale	Art. 8 del CCDI del 27/10/2011	Con le indennità per particolare responsabilità si intende premiare l'impegno richiesto ad alcuni dipendenti che con atto formale sono incaricati di particolari responsabilità, compiti e funzioni.

Articolo 13: Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alle incentivazioni di prestazioni o di risultati del personale	Le risorse del presente articolo sono quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale di cui all'art. 92 del d.lgs. 163/2006 (art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999 e art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001.	Art. 9 del CCDI del 27/10/2011	Le risorse del presente articolo sono finalizzate all'incentivazione del personale secondo quanto disposto dalla legge n. 163/2006 e vengono determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo perché corrisponderanno a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.
Articolo 14: Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale	Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli articoli fin qui illustrati. Trattasi di risorse che vengono assegnate alle varie aree in funzione degli obiettivi specificati per ciascuna area nelle schede di dettaglio del piano degli obiettivi adottato con delibera di G.C. n. 262 del 02/08/2012. L'OIV certificherà al termine dell'anno 2012 il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente secondo il sistema premiante del personale in vigore nell'Ente.	Art. 12 del CCDI del 27/10/2011	Le risorse destinate alla produttività per l'anno 2012 dovranno essere orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi nonché la produttività delle risorse impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.
Articolo 15: Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione	Con detto articolo sono state riportate in elenco le risorse assegnate all'indennità di turno, rischio, reperibilità, per particolari responsabilità, per specifiche responsabilità, per la legge Merloni, il finanziamento della alte professionalità e l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi.	Art. 9 del CCDI del 27/10/2011	Le finalità sono quelle riportate in dettaglio per ogni articolo.

Quadro sintetico delle modalità di utilizzo del fondo per le risorse decentrate	Risorse assegnate
Indennità di turno.	€ 13.000,00
Indennità di rischio.	€ 1.440,00
Indennità di reperibilità.	€ 4.743,73
Compenso per particolari responsabilità	€ 650,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 10.575,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale per la legge Merloni	€ 11.590,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 16.700,39
Oneri per progressioni orizzontali attribuite negli anni precedenti	€ 38.286,16
Oneri per progressioni orizzontali attribuiti nell'anno	€ 0,00
Oneri per indennità di comparto (quota a carico del fondo)	€ 8.494,56
Finanziamento alte professionalità	€ 3.180,00
TOTALE	€ 108.659,84

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività.

Il Comune di Otranto, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs.150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 03.02.2011, è stato approvato il regolamento comunale sul ciclo di gestione della performance e sulla istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V);
- con Decreto Sindacale n. 2 del 01 marzo 2011 è stato conferito incarico di componente unico dell'O.I.V. al Dott. Roseto Flavio Maria, da Maglie;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 302 del 31/10/2011 è stato approvato il nuovo *SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE*. Il sistema non prevede l'applicazione delle fasce di merito e di altri istituti non obbligatori per gli Enti locali della nostra

- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di Area nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sotto la supervisione dell'OIV;
- il nuovo sistema di valutazione adottato dall'Ente è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla attribuzione delle progressioni orizzontali.
I criteri che presiedono alla attribuzione delle progressioni orizzontali sono riportati in dettaglio nell'art. 19 del CCDI siglato il 03/12/2009, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" e precisamente all'interno della voce "Art. 67 commi 11 e 12 Legge 133/2008 Pubblicazione documentazione" e riportato in appendice.
In breve è stabilito che le progressioni economiche sono assegnate in modo selettivo. Il dipendente ha diritto di partecipare alla selezione se ha maturato almeno due anni di anzianità di servizio in ruolo nella posizione economica all'interno della categoria di appartenenza.
Sono ammessi alla selezione i dipendenti dell'Ente in una misura percentuale che sarà stabilita annualmente in sede di delegazione trattante.

Nessuna progressione orizzontale è prevista per l'anno 2012. Tenuto conto della disposizione di cui all'art.9, c.21 del D.L. 78/2010, convertito nella L.122/2010 che dispone il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali per tutto il triennio 2011/-2013, si è ritenuto di non destinare a questo istituto alcuna risorsa.

Percentuali dei dipendenti rispetto a coloro che hanno i titoli per partecipare che hanno ottenuto nell'anno 2012 progressioni orizzontali
ZERO. Si dà atto che nell'anno 2012 non sono state previste progressioni economiche orizzontali.

Ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, nonché il confronto con i precedenti CCDI si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicare in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "trasparenza, valutazione e merito, dei seguenti documenti:
- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Revisore dei Conti del Comune di Otranto;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale 2012 che verranno trasmesse entro il 31

APPENDICE:

Art. 19 CCDI 2009

Criteri per la progressione economica

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
   - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
   - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
   - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
   - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 31.07.2009;

3. In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

4. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

5. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:

   - progressione economica nell'ambito della categoria A (tutti i passaggi della categoria A):

     (gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

     previa selezione in base a:
     - risultati ottenuti;
     - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
     - impegno e alla qualità della prestazione individuale;
     - gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.

   - progressione economica verso B2 , B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):

     gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999 integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

     selezione in base a:
     - risultati ottenuti,
     - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
     - impegno e alla qualità della prestazione individuale;
     - gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.

   - progressione economica verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4 (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) :

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- ❑ diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- ❑ grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- ❑ iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

6. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati attraverso le seguenti specificazioni:

Il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

a) La selezione in base ai risultati ottenuti dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;
- riferirsi a percorsi di programmazione certa;
- utilizzare indicatori di risultato, definiti a priori, che consentano la quantificazione della misura del risultato raggiunto;
- essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nelle modalità di valutazione;
- essere certificata dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale;

b) La valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- avere fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggiore impegno;
- avere seguito con profitto un processo formativo;
- avere modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

c) L'impegno e qualità della prestazione individuale dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- per la valutazione dell'impegno è necessaria una combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilità... ecc.)
- la qualità deve essere rilevata con modalità definite e su dati certi da cui possano desumersi indicatori preventivamente definiti e riferiti al livello di soddisfacimento atteso.

d) L'esperienza acquisita dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;
- tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.

7. Le progressioni orizzontali all'interno di ciascuna categoria si realizzeranno attraverso la formulazione di un'apposita graduatoria e dopo l'espletamento delle seguenti procedure:

- approvazione ed emanazione del bando di selezione da parte del dirigente responsabile dell'Ufficio personale, contenente le modalità ed i criteri di selezione così come definiti dall'art. 5, comma 2 del C.C.N.L. 31 marzo 1999 e dal presente contratto decentrato;
- presentazione delle domande nei trenta giorni successivi alla data di pubblicazione del bando all'albo pretorio del Comune;
- compilazione da parte dei responsabili del servizio delle schede di valutazione riferite ai dipendenti assegnati alle rispettive strutture, appositamente predisposte secondo criteri approvati dalla G.C. previa informativa alla delegazione trattante;
  In merito all'arricchimento professionale saranno valutati i corsi di formazione e di aggiornamento professionale, di durata non inferiore a 6 ore, frequentati e conclusi dal dipendente nel trennioo precedente alla data dalla quale decorrerà l'attribuzione della progressione economica orizzontale.
  La partecipazione ai suddetti corsi dovrà essere debitamente documentata con attestati riportanti la durata e l'eventuale superamento, laddove previsto dell'esame finale e darà luogo all'attribuzione dei seguenti punteggi aggiuntivi, fino ad un massimo

Verranno attribuiti punti 25 per ogni anno di permanenza nella posizione economica ULTERIORE ai primi due, fino ad un massimo di 100 punti totali, valutando le frazioni di anno in proporzione (periodi inferiori a quindici giorni in un mese non verranno conteggiati, mentre periodi superiori a quindici giorni verranno arrotondati a mese intero).

L'applicazione del sistema di calcolo prevede il contributo del fattore "esperienza" e del fattore "valutazione di merito", espresso in percentuali diverse a seconda della categoria di appartenenza del soggetto valutato. L' applicazione del C.C.D.I è così esposta:

	CATEGORIE			
FATTORI	**A/B1**	**B3**	**C**	**D**
Esperienza	25 %	25 %	15 %	5 %
Valutazione	70 %	70 %	80 %	90 %
Arricchimento professionale	5%	5%	5%	5%

Il punteggio per la progressione orizzontale viene attribuito moltiplicando il punteggio di ogni valutazione, inclusa quella dell'esperienza acquisita, per i relativi pesi e sommando infine i valori così ottenuti. Con i punteggi per la progressione orizzontale vengono formate graduatorie distinte per categorie del personale avente i requisiti per accedere alla progressione di carriera, da attribuirsi nella medesima misura percentuale fra il numero dei dipendenti delle varie categorie fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

Resta fermo quanto pattuito nell'accordo decentrato riguardo alla necessità di una valutazione positiva (cioè maggiore/uguale a n. 60 punti esclusa l'esperienza) per l'accesso alla graduatoria.

Il totale dei punteggi "Esperienza" e "Valutazione" a cura dell'Ufficio unico del personale, rimangono a corredo della scheda individuale. Viene inoltre prevista l'assegnazione di un "bonus" collegato al conseguimento di una valutazione positiva negli anni che non ha comunque dato luogo all'assegnazione di progressione economica.

Detto punteggio aggiuntivo riguarderà SOLO coloro che non hanno mai beneficiato del riconoscimento economico in parola e fino al conseguimento dello stesso, con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

per valutazione da 60 a 70 = punti 2,5 l'anno
per valutazione da 71 a 80 = punti 5,0 l'anno
per valutazione da 81 a 90 = punti 7,5 l'anno
per valutazione da 91 a 100 = punti10,0 l'anno

A parità di punteggio, avrà precedenza nell'effettuare lo scorrimento orizzontale il dipendente con un maggiore periodo di permanenza nella posizione economica.