



COMUNE DI MARSCIANO

(Provincia di Perugia)

* * *

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO

Nota metodologica: La relazione è preparata dal settore personale del comune; è attestata dal collegio dei revisori dei conti, è pubblicata sul sito internet del comune ed è trasmessa all'Aran ed al CNEL unitamente al contratto decentrato.

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		1.1.2017 -31.12.2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: - Dr.ssa Cinzia Stefanangeli : Segretario Generale - Dr. Massimo Cimbelli: Vice Segretario - Dr. Sabrina Chiappinelli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CIGIL FP - UIL FP - CISL FP - CSA Organizzazioni sindacali firmatarie: - CIGIL FP - UIL FP - CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017
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.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei revisori dei Conti
		Nessun rilievo è stato effettuato dal Collegio dei revisori dei Conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009- Deliberazione G.C. N. 35 DEL 21.2.2017
		È stato adottato il Piano per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017– 2019 (PTPCT 2017-2019), previsti dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e dal D. Lgs. N. 33/2013 come modificato con D. Lgs. n. 97/2016;
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 e successive m.i.

		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6) del D.Lgs. n. 150/2009.
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Eventuali osservazioni

Presso questo Ente è stata attivata una procedura di "Verifica amministrativo Contabile" da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ispettorato Generale di Finanza, riguardante, tra l'altro, la spesa del personale e tutti gli istituti ad essa connessi compresi la determinazione e distribuzione del Fondo risorse decentrate.

Con deliberazione G.C. n. 218 del 12.7.2011, l'organo esecutivo ha dato mandato al responsabile del settore personale, di effettuare una puntuale verifica della costituzione dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti relativi agli anni dal 1995 (D.P.R. 333/1990) ad oggi, in funzione di un controllo specifico sulla prima costituzione del fondo stesso, sulla quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole con verbale n. 22 del 6 dicembre 2011.

Con determinazioni del responsabile del settore personale del 26.4.2012 si è provveduto ad adottare i seguenti atti dichiarativi di natura ricognitiva, ai quali sono allegati, quale parte integrante e sostanziale, i prospetti di ricognizione e ricostituzione dei fondi di alimentazione delle risorse di finanziamento del salario accessorio dei dipendenti:

- n. 161 del 26.4.2012: dall'anno 1995 al 2003;
- n. 162 del 26.4.2012: dall'anno 2004 al 2010;
- che In ordine agli atti suddetti hanno espresso parere favorevole il I Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 30 del 26 aprile 2012, e la Giunta Comunale con determinazione n. 171 del 26.4.2012.

Con nota conclusiva del MEF, assunta al protocollo di questo Comune in data 6/3/2015 al prot. n. 5777, il Ministero ha comunicato "di ritenere conclusa, per quanto di competenza, la presente trattazione, rimettendo alle valutazioni della Magistratura contabile le questioni in argomento". La Giunta Comunale con determinazione n. 154 del 8/5/2015 ha approvato le linee di indirizzo dell'azione amministrativa, stabilendo di dover procedere all'applicazione della sanatoria prevista dal DL 16/2014, dando mandato al Responsabile di predisporre gli atti, nonché di procedere al recupero delle somme non riguardanti il Fondo risorse decentrate.

Con determinazione dirigenziale n. 371 del 27/5/2015, si è provveduto all'applicazione della sanatoria al fondo risorse decentrate di cui all'art. 4 del Decreto legge n. 16/2014 convertito in legge n. 68/2014.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 81 del 28/5/2015, ha provveduto all'approvazione del Piano triennale di razionalizzazione delle spese, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 2, del DL 16/2014 con la quale si da conto delle misure di recupero intraprese.

Nella stipula del presente Contratto integrativo decentrato si fa pertanto riferimento alle risultanze della suddetta procedura adeguando le singole poste alla loro entità ridefinita in conformità ai rilievi mossi al riguardo nell'ambito della citata "verifica amministrativo Contabile" da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze così come esplicitato nella citata deliberazione n. 371 del 27.5.2015.

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

Il presente Contratto Decentrato integrativo si configura quale "Contratti integrativo economico" e viene stipulato con la finalità di rendere conto della programmazione delle risorse contrattate in sede locale con specifico riferimento all'anno 2017.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, come analiticamente descritte nella relazione tecnico-finanziaria sono le seguenti

Nuove progressioni economiche	23.419,00	
Produttività	122.522,69	
Particolari responsabilità (lett.f. art.17 ccnl 1.4.99)	16.707,64	
Turno	13.000,00	Personale Corpo Vigili Urbani
Specifiche responsabilità (lett i. art.17 ccnl 1.4.99)	600,00	Personale ufficio Anagrafe-Stato civile
Disagio	0,00	
Rischio		
Reperibilità	750,00	Personale Ufficio anagrafe
Maneggio valori	484,00	Maneggio valori
Personale docente ed educativo asili nido	4.000,00	Personale educativo asilo nido
Altre indennità		

Si procede di seguito all'illustrazione delle singole destinazioni specificando gli effetti attesi sulla qualità e quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano delle performance.

- Progressioni orizzontali

L'istituto della progressione economica orizzontale è disciplinata dall'art 7 del CID approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 17.12.2015 e sottoscritto in data 21.12.2015, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.

L'obiettivo principale della progressione economica orizzontale è quello di incentivare l'arricchimento professionale ed il contributo individuale nell'ambito di un processo di innovazione organizzativa e tecnologica finalizzata alla maggiore efficienza dei servizi ed alla valorizzazione del lavoro pubblico ed è indirizzata ad una quota limitata del personale in servizio.

Nel periodo di vigenza del CCID 2015-2017 si effettueranno progressioni economiche orizzontali per €. 53.000,00 a valere sulle risorse stabili del Fondo risorse decentrate

- **Produttività :**

La riforma Brunetta, codificata con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante norme sull'attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, pone degli obiettivi che ruotano intorno alla organizzazione e valutazione delle *performance* individuali e collettive, alle quali viene ancorata una disciplina innovativa della premialità e una altrettanto innovativa riforma delle ipotesi di responsabilità e di controllo.

La premialità viene collegata al raggiungimento di obiettivi che devono essere esplicitati dall'Amministrazione Comunale e valutati in ordine al grado di raggiungimento delle finalità prefissate ed alla qualità del contributo individuale da ciascuno prestato.

La missione comunale, nel quadro del mandato istituzionale, viene posta in essere tramite un disegno strategico complessivo e coerente che attua le finalità dell'Amministrazione Comunale attraverso il conseguimento degli obiettivi operativi e gestionali.

I documenti che maggiormente rilevano nel definire la struttura a cascata degli obiettivi sono il programma di mandato, il DUP, il piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi. Il programma di mandato identifica le aree strategiche e gli obiettivi finalizzando gli interventi alle esigenze della collettività e ai bisogni ed alle aspettative dei cittadini.

Il **Documento Unico di Programmazione** riveste un ruolo fondamentale nel rinnovato processo di programmazione, gestione e controllo degli enti locali previsto dalla recente riforma ordinamentale, in quanto costituisce l'anello di congiunzione tra le attività programmatiche poste alla base del mandato amministrativo e l'affidamento di obiettivi e risorse ai responsabili dei servizi che avviene con l'approvazione **del Piano Esecutivo di Gestione**.

Con IL DUP, si identificano le risorse e gli obiettivi operativi assegnati ai diretti responsabili di Area.

Il raccordo tra le linee programmatiche e le linee operative relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato viene realizzato attraverso il Piano delle Performance.

Con il DUP, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 6.2.2017, con il Bilancio di Previsione 2017 approvato unitamente al Bilancio Pluriennale 2017-2019 con la medesima deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 6.2.201, e con il Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 21.2.2017 unitamente al Piano della Performance anno 2017, sono stati fissati gli indirizzi generali per la definizione del complesso delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa del comparto del personale senza qualifica dirigenziale.

Il legislatore considera il DUP il documento che riveste maggiore importanza nella definizione degli indirizzi da cui si evincono le scelte strategiche e programmatiche.

Gli obiettivi gestionali, infatti, non costituiscono che una ulteriore definizione dell'attività programmatica definita già nei programmi definiti nel DUP nei quali sono state evidenziate le azioni ed i programmi da realizzare nel corso del triennio.

Per gli organismi gestionali dell'ente locale il DUP indica anche gli obiettivi che si intendono raggiungere, sia in termini di bilancio che in termini di efficacia, efficienza ed economicità del servizio.

Ciascun programma, in ragione delle esigenze di gestione connesse tanto alle scelte di indirizzo quanto ai vincoli (normativi, tecnici o strutturali), riveste, all'interno del contesto di programmazione, una propria importanza e vede ad esso associati determinati interventi di spesa, che ne misurano l'impatto sia sulla struttura organizzativa dell'ente che sulle entrate che lo finanziano.

La spesa complessiva, viene proposta in un'ottica funzionale, rappresentando il totale di spesa per missione.

Le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle amministrazioni pubbliche territoriali, utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate, e sono definite in relazione al riparto di competenze di cui agli articoli 117 e 118 del Titolo V della Costituzione, tenendo conto anche di quelle individuate per il bilancio dello Stato.

La Sezione Strategica del DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente, mentre la Sezione Operativa individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, individua e declina gli obiettivi operativi annuali da raggiungere, che trovano il loro riscontro gestionale nella formulazione del PEG.

Il DUP è trasmesso, unitamente al PEG e al Piano della Performance, ai Responsabili assegnatari di Posizione Organizzativa, per la compiuta realizzazione degli obiettivi in essa individuati.

Il raggiungimento degli obiettivi indicati nel DUP e nel Piano della Performance costituiscono elemento di verifica e misurazione nel sistema permanente di valutazione dei dipendenti sia per il personale delle categorie sia per il personale incaricato di posizione organizzativa. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo e la qualità della partecipazione individuale costituiscono gli elementi principali per la valutazione necessaria all'attribuzione del compenso per la produttività.

Il raccordo tra le linee programmatiche e le linee operative relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato viene realizzato attraverso il Piano delle Performance.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei responsabili e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il Piano della Performance **individua quindi nella sua interezza** la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il Piano triennale della Performance 2017-2019, contenente gli obiettivi strategici di PEG e gli obiettivi premianti per l'anno 2017, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 21.2.2017 e pubblicato sul sito internet istituzionale.

Il Piano delle Performance prevede le seguenti tipologie di obiettivi:

1- Obiettivi strategici di mandato: sono gli obiettivi che derivano dal Programma di Mandato del Sindaco, aventi durata quinquennale.

Annualmente vengono declinati come **Obiettivi Strategici definiti dal DUP** :Il Documento unico di programmazione individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica (SeS). Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, individua e declina gli obiettivi operativi annuali e pluriennali da raggiungere, che trovano il loro riscontro gestionale nella formulazione del PEG. Sono predisposti dalla Giunta, assegnati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione a ciascun

Dirigente e rappresentano uno degli elementi della valutazione della Performance Organizzativa dell'Ente.

2- Obiettivi Strategici prevenzione corruzione: Il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano degli Obiettivi ed il Piano della Performance (PEG/PDO/PP), uniti organicamente in un unico documento approvato dalla Giunta comunale sulla base di quanto disposto dal Documento Unico di Programmazione e Bilancio di Previsione annuale e pluriennale, deve essere strettamente connesso ed integrato con il PTPC/PTT. Tale integrazione è volta a garantire la piena ed effettiva conoscibilità e comparabilità dell'agire dell'Ente.

A tal fine, in sede di predisposizione annuale del PEG/PDO/PP vengono inseriti specifici obiettivi in materia di anticorruzione e di trasparenza, muniti di indicatori oggettivi e misurabili, livelli attesi e realizzati di prestazione e criteri di monitoraggio, per consentire ai cittadini di conoscere, comparare e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato dell'Ente.

Costituiscono obiettivi strategici per il 2017 comuni a tutte le aree:

1) L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017/2019, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 24.1.2017, secondo le tempistiche e modalità previste nel Piano e nell'allegato trasparenza.

2) Adempimenti relativi all'applicazione del Protocollo di intesa tra la Prefettura di Perugia e il Comune di Marsciano per la legalità e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale registrato in data 17/02/2017.

In attuazione della deliberazione di C.C. n. 76 del 29/12/2016 recante: "Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2017 -2019. Atto di indirizzo" costituiscono obiettivo strategico la revisione della mappatura di tutti i processi amministrativi da effettuare entro il termine del 30 settembre 2017 e la nuova valutazione del rischio da effettuare entro il termine del 30 novembre 2017

3- Obiettivi Premiati: sono riferiti a progetti di natura non ordinaria o, comunque, di miglioramento, vengono concordati prima dell'inizio dell'esercizio; hanno durata prevalentemente annuale, sono proposti dai Responsabili di Area, approvati dalla Giunta in sede di adozione del Piano delle Performance e rappresentano uno dei componenti della valutazione della Performance Individuale.

-Turno, Disagio, Reperibilità, Maneggio Valori, Personale docente ed educativo asilo nido, specifiche responsabilità

La disciplina è dettata dall'art. 17 ccnl 1.3.1999, lett. D) , E) i) ed attiene alla specifica organizzazione degli uffici e dei servizi comunali dettata dal Regolamento di riferimento unitamente agli atti dirigenziali di gestione ed ottimizzazione delle risorse.

La quantificazione delle risorse trova altresì riscontro nelle norme contenute nel Contratto Decentrato Integrativo Normativo sottoscritto in data 21.12.2015.

- Indennità per particolari responsabilità: In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2 - lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 9/5/2006, l'art 15 del CID. stabilisce che Il budget complessivo destinato al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo è determinato nella misura del 15% della produttività, come determinata ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettere a), ed è assegnato alle unità organizzative in maniera proporzionale al budget assegnato.

- **Altre Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Progressioni economiche già attribuite	99.871,00	Progressioni economiche già attribuite
Indennità di comparto (quote a carico del fondo)	30.000,00	Indennità di comparto (quote a carico del fondo)
Altre destinazioni	24.746,42	Incentivo progettazione art 93 DLGS 163/2006 come integrato art. 13 bis legge 114/2014
	6.936,00	RECUPERO ICI
	443,92	Compensi ISTAT

QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017					
		FISSE	VARIABILI	TOTALE	AREA VASTA
ART.17 CCNL 1.4.1999 - IMPIEGO FONDO					
FONDO PRODUTTIVITA' 2017		285.094,37	58386,3	343.480,67	
FONDO PERSONALE AREA VASTA					4.325,81
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AL 1 GEN 2017	99871				
PROGRESSIONE ORIZZONTALE DAL 1 GEN 2017	23.419,00	123.290,00			
INDENNITA' DI COMPARTO		30.000,00			
INDENNITA' ART.17 CCNL 1.4.99 LETT. D		18.234,00			
- indennità di turno e turno festivo personale	13000				
personale vigilanza urbana					
- indennità di reperibilità personale ufficio anagrafe	750				
- indennità di maneggio valori	484				
- indennità personale educativo asilo nido	4000				
INDENNITA' DI DISAGIO		0			
ART. 17 CCNL 1.4.99, LETT. E					
- ufficio anagrafe	0				
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART 17 CCNL 1.4.99 , LETT i)		600,00			
anagrafe stato civile (n. 2)	600				
LETTERA K.					
Incentivo progettazione		24.746,42			
Uf. Tributi -ici - cap.2894 cc.140		6.936,00			
ISTAT cap 3170/355		443,92			

SOMME DESTINATE ALTA PROFESSION.			0		
totale			204.250,34		
PRODUTTIVITA'			139.230,33		
COMPENSI PERSONALE AREA VASTA				4.325,81	
TOTALE			343.480,67	4.325,81	

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA "MERITOCRAZIA"

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

Gli incentivi di produttività sono attribuiti in base ai criteri selettivi di valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione contenuti nell'art. 6 e seguenti del CID sottoscritto in data 21.12.2015 e più precisamente:

- a) capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa;
- b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità delle prestazioni
- c) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro
- d) Capacità di rapporto con l'utenza esterna ed interna
- e) Rispetto dei tempi di lavoro anche in riferimento alla quantità delle prestazioni rese
- f) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato
- g) Capacità di auto aggiornamento

Il riferimento, contenuto nelle schede di valutazione, alla presenza in servizio non ha carattere rilevante al fine delle determinazione del punteggio, ma ha carattere meramente residuale e rappresenta, sostanzialmente, uno degli indici teso alla verifica e misurazione selettiva del grado di impegno individuale

Per quanto premesso si attesta la coerenza dei suddetti criteri con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Differenziazione in percentuale dei compensi per la produttività erogati nel corso dell'anno

Le percentuali di differenziazione dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi per l'anno 2016, liquidati nell'anno 2017, sono state le seguenti:

VALUTAZIONE ANNO 2016									
COMPORTAMENTO INDIVIDUALE									
E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI									
AREA	DIP.	100%	99%- 96%	95%- 90%	89%-80%	79%- 70%	69-60	59%- 0	
1	STAFF SINDACO	1	1						

2	STAFF SEGRETARIO	2		2					
3	Area Assistenza agli organi Protocollo Notifiche URP	8	1	5		1			1
4	Polizia municipale	8	3	3	1		1		
5	Area Bilanci Contabilità Risorse umane	6	1	4	1				
6	Area entrate	4	1	3					
7	Area Gare Acquisti informatica e Area Anagrafe Elettorale	8	1	5	1	1			
8	Area Sociale Infanzia Scuola Cultura	19	3	10	4	1		1	
9	Area Urbanistica	7	3	2		2			
10	Area Lavori pubblici Manutenzioni Ambiente	6		5	1				
11	Area Controllo del territorio	1		1					
12	Area Patrimonio Cimiteri	2		1	1				
13	Area Sisma Sicurezza	1		1					
		73	14	42	9	5	1	1	1

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla attribuzione delle progressioni orizzontali:

Le progressioni sono effettuate in modo selettivo in base ai seguenti criteri di valutazione indicati nel CID:

CRITERI DI VALUTAZIONE :

1- Esperienza acquisita

La capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto

2- Risultati ottenuti

- Grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi esplicitamente indicati dal Dirigente e/o Responsabile di Servizio nell'anno di riferimento, espresso in percentuale rispetto agli obiettivi

3 - Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo e capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute

- Titoli riconosciuti conseguiti

4-Impegno e qualità della prestazione individuale

- Capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa

- Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità delle prestazioni

- Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

- Capacità di rapporto con l'utenza esterna ed interna

- Rispetto dei tempi di lavoro anche con riferimento alla quantità delle prestazioni rese

- capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato

- capacità di autoaggiornamento

% dei dipendenti rispetto a coloro che hanno i titoli per partecipare che hanno ottenuto nell'anno progressioni orizzontali

Sono state programmate progressioni orizzontali a valere nell'anno 2017 con le seguenti modalità:

- La decorrenza per l'attuazione delle progressioni orizzontale è dal 1.1.2017.
- l'individuazione del numero dei posti oggetto di progressione orizzontale è contenuto nel limite del 50% di ogni categoria partendo dalle posizioni economiche più basse all'interno della medesima;

CAT	DIPENDENTI	PROGRESSIONE
A	1	1
B	5	2
C	33	8
D	33	15
TOT	72	26

- I criteri di valutazione sono disciplinati dall'art. 7 del CCID approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 17.12.2015 e sottoscritto in data 21.12.2015.

Marsciano li 15.9.2017

*Il Responsabile Area Bilanci Contabilità
Risorse Umane
Dr.ssa Sabrina Chiappinelli*