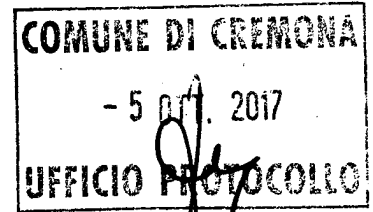




Cremona

COMUNE DI CREMONA
Settore Gestione
Giuridico-Amministrativa
ed Economica dei Rapporti di Lavoro



5 ottobre 2017

N. Prot. Gen.

Prot. precedente

Oggetto: circa l'accordo inerente l'istituto delle progressioni orizzontali

All'Ufficio Protocollo

SEDE

*Finale
Tutto*

Con la presente si chiede l'acquisizione al protocollo generale dell'ente dell'accordo sottoscritto in data **4 ottobre 2017**, in ordine all'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali.

Si allega:

- Resoconto degli incontri di trattativa;
- Accordo relativo ai criteri applicativi.
- Tabelle numeriche dei dipendenti aventi diritto e del numero dei passaggi concordati.
- In data odierna le delegazioni hanno sottoscritto l'accordo che figura in allegato.

Distintamente

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA
ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI LAVORO
(Maurilio Segalini)

COMUNE DI CREMONA PROTOCOLLO GENERALE	
0067237	05/10/2017
1.10.1-A	Settore Gestione Giuridico-Amministrativa ed Economica dei Rapporti di Lavoro

al-10-17



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Settore Gestione
Giuridico-Amministrativa
ed Economica dei Rapporti di Lavoro

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA
PER ADDIVENIRE AD UN ACCORDO APPLICATIVO
DELL'ISTITUTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

sintesi degli incontri

Premessa:

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, dopo lo sblocco decretato dalla Legge di stabilità 2015 circa l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, sospeso per oltre tre anni dall'art. 9, comma 21 del DL 78/2010 (convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) e successivamente dal DL 98/2011 (convertito dalla legge 15 luglio 2011, n. 111), hanno intrapreso un percorso di confronti e discussioni che si possono riassumere sinteticamente qui di seguito citando le date di incontro:

1° dicembre 2015, 18 febbraio 2016, 20 aprile 2016, 3 e 19 maggio 2016, 6 giugno 2016, 10 e 21 ottobre 2016, 3 novembre 2016, 28 aprile 2017, 19 maggio 2017, 12 giugno 2017, 28 giugno 2017, 14 settembre e 26 settembre 2017.

Scopo degli incontri è stato quello di addivenire all'individuazione dei criteri integrativi e regolamentari della disciplina di cui all'art. 5 del CCNL 1.4.1999 per l'applicazione delle progressioni economiche orizzontali, attraverso un accordo che tenesse conto del lungo periodo di preclusione dell'istituto nonché delle limitazioni assunzionali imposte che avevano pesantemente influito sul turn-over. La situazione appena descritta ha gravato sulle organizzazioni pubbliche ed ha comportato, tra l'altro, la necessità di introdurre modifiche organizzative che hanno condizionato anche il ciclo delle performance del personale dell'Ente. Si ricorda, infatti, che l'ultima disciplina contrattuale decentrata del Comune di Cremona in materia di progressioni orizzontali, risale all'anno 2008 e che il turn-over assunzionale si è, negli anni successivi, assottigliato fino a consentire solamente sostituzioni nella misura del 25% dei cessati.

Sintesi dell'accordo:

Ciò premesso, a conclusione del suddetto percorso, in data 14 e 26 settembre, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, si sono incontrate ed hanno prodotto rispettivamente le proposte che risultano allegate al presente resoconto alle lettere A) e B). Tali proposte sono il frutto degli incontri sopra elencati e delle rivisitazioni delle precedenti ipotesi che, alternativamente, le delegazioni hanno sottoposto al tavolo di trattativa.

Dall'analisi delle due proposte si è concordato di addivenire ad un accordo sull'applicazione dell'Istituto delle progressioni orizzontali come risulta dall'allegato C) al presente resoconto, corredato anche della scheda di valutazione di pertinenza dirigenziale.

Si stabilisce, inoltre, che i contingenti di personali dedicati a coloro che potranno godere del passaggio di progressione economica all'interno della categoria, saranno pari a 95 passaggi per

NS
MA
#

l'anno 2017 e 130 passaggi per l'anno 2018. Nel primo caso le distribuzioni saranno così ripartite: 25 passaggi riservati alla categoria D e 35 passaggi a ciascuna delle categorie C e B. Per l'anno 2018, invece, si stabilirà la ripartizione dopo gli esiti della procedura 2017 (indicativamente dopo il 30 novembre 2017). Ogni Settore/direzione potrà disporre di un numero riservato di passaggi per categoria che sarà calcolato in percentuale sulla base dei dipendenti attualmente assegnati al Settore medesimo ed aventi diritto alla partecipazione in relazione ai requisiti individuati nell'accordo allegato. **(VEDI ALLEGATO D)**

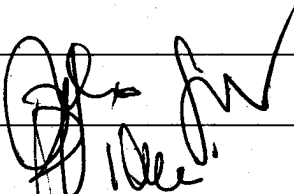
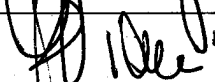
L'attribuzione della progressione orizzontale per l'anno 2017, decorrerà dal 1° luglio 2017, pertanto la procedura selettiva dovrà concludersi entro il 30 novembre 2017 per far sì che entro il mese di dicembre dell'anno di applicazione dell'istituto risulti conclusa la procedura medesima e si sia già proceduto all'approvazione delle graduatorie ed anche alla liquidazione degli emolumenti spettanti per l'anno stesso. Per l'anno 2018 la procedura prenderà avvio non appena saranno concluse le procedure valutative inerenti la produttività collettiva relativa all'anno 2017, i cui esiti saranno necessari per l'applicazione del percorso 2018 ai fini del calcolo della media valutativa del triennio a scorrimento che, per l'anno 2018, è da intendersi: 2015, 2016, 2017.

Stante il perdurare del blocco del tetto del fondo (per l'anno 2017 non dovrà superare quello dell'anno 2016), ed in considerazione che le risorse utilizzate per l'applicazione dei passaggi di progressione orizzontale sono a carico delle risorse decentrate del fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività (art. 34 CCNL 22.1.2004), a salvaguardia del principio di equità e perequazione a favore di tutti i dipendenti, si stabilisce che le risorse dedicate alla produttività collettiva subiranno un decremento derivante dall'applicazione dell'accordo sull'istituto delle progressioni orizzontali come segue:

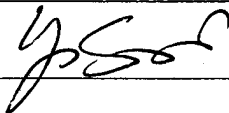

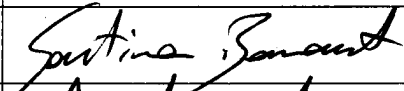
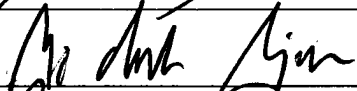
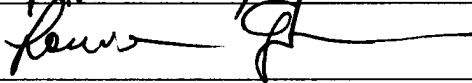
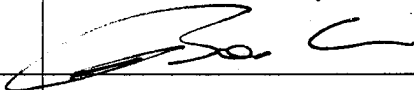
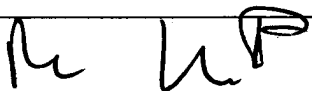

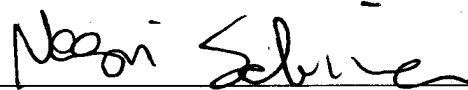
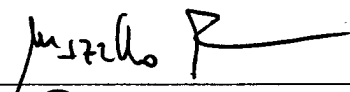
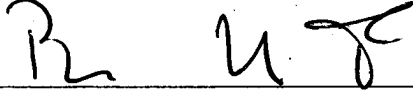
- i dipendenti che godranno del passaggio avranno una decurtazione dell'importo di produttività collettiva pari ad un importo corrispondente al 30% del valore del passaggio (ovviamente parametrato alla decorrenza del passaggio). Alla decurtazione è comunque posto il tetto di € 300,00 per l'anno 2017 ed € 400,00 per l'anno 2018.
- Le posizioni organizzative che godranno del passaggio di progressione saranno anch'esse soggette alla decurtazione del premio di risultato, pari alle percentuali suddette) il cui valore confluirà nel budget dedicato alla produttività collettiva. Per tale fattispecie di personale, il tetto massimo della decurtazione è stabilito in € 400,00 per l'anno 2017 ed € 500,00 per l'anno 2018.

Le parti concordano infine, a completamento dell'accordo in sottoscrizione, di perfezionare e sottoscrivere la piattaforma RSU 2015 sulla quale era già intervenuta una convergenza di intendimenti.

Stante la conformità del percorso descritto ed a conclusione della fase di contrattazione, si procede alla sottoscrizione dell'allegato accordo e del presente resoconto di sintesi.

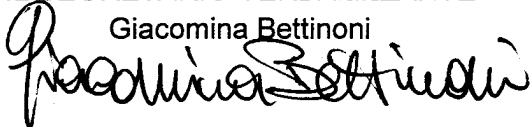
Delegazione trattante di parte pubblica	Presenti	firme
Avv. Pasquale Criscuolo (Presidente)		
Sig. Maurilio Segalini		
Dott. Paolo Viani		

(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)

Delegazione Sindacale R.S.U.	presenti	
Sig. Salami Giorgio		
Sig.a Guazzi Simonetta		
Sig.a Maiavacca Laura		
Sig. Lini Fabrizio		
Sig.a Bassanetti Santina		
Sig: Ginevra Michele		
Sig. Gerevini Laura		
Sig. Bodini Giorgio		
Sig. Denti Gabriele		
Sig. Bricchi Luigi		
Sig. ra Toscano Rosaria		
Sig. Mainardi Raffaello		
Sig. Brignani Silvio		
Sig. ra Ascari Federica		
Delegazione Sindacale Partecipanti OO.SS. territoriali	Presenti	
<u>CGIL FP</u>		
<u>CISL FPS</u>		
<u>UIL FPL</u>		
<u>DICCAP - SULPM</u>		

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Giacomina Bettinoni





Cremona

COMUNE DI CREMONA

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

ACCORDO PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DECENTRATA

da applicare per l'anno 2017

Fonte Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e specifiche disposizioni di legge

- ✓ Art. 5 – CCNL 31-3-1999 - Progressione economica all'interno della categoria
- ✓ Art. 34 – CCNL 22.1.2004 – Finanziamento delle progressioni orizzontali
- ✓ Art. 9 – CCNL 11.4.2008 - Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria
- ✓ Art. 52 c.1bis, D.lgs 30.3.2001 n. 165 – Disciplina delle mansioni
- ✓ Art. 23 D.lgs 27.10.2009 n. 150 - Progressioni economiche – così come modificato dall'art. 15 c.1 lett a), del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 74

Settore Gestione Giuridico-Amministrativa ed Economica dei Rapporti di lavoro

Principi generali e finalità:

da redigere per la stesura definitiva del CDI 2017

Criteri applicativi dell'istituto delle progressioni orizzontali

A favore dei dipendenti a tempo indeterminato con una permanenza nella categoria economica di appartenenza **anteriore al 1° gennaio 2006**.

I partecipanti devono essere **in servizio alla data del 1° luglio 2017**, dalla quale decorrerà l'attribuzione della nuova categoria economica a favore di 75 unità lavorative così distribuite:

Categoria D	Categoria C	Categoria B
25	25	25

Punti 9: attribuzione di 1,5 punti anno per il periodo prestatato nella medesima categoria economica a decorrere retroattivamente dal 31/12/2005 all'1/1/2000 (6 anni)

Punti 10: media valutazione acquisita tramite l'istituto della produttività collettiva, nel triennio 2014 – 2015 - 2016

Punti 21: valutazione dirigenziale (vedi allegato)

TOTALE MAX PUNTI 40 (minimo da conseguire: punti 26 per entrare in graduatoria)

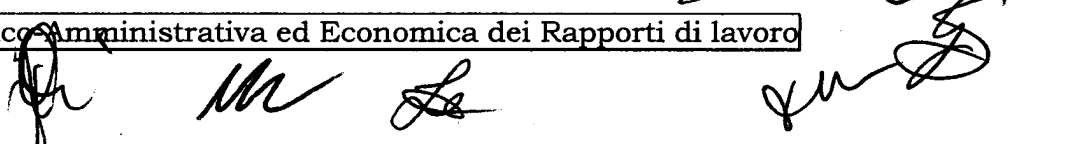
VALUTAZIONE DIRIGENZIALE
MAX PUNTI 21

VALUTAZIONE DIRIGENZIALE MAX 21 PUNTI				
<ul style="list-style-type: none"> • Efficacia dei risultati raggiunti nel lavoro 	1	3	5	PUNTI
MAX 5 PUNTI				
<ul style="list-style-type: none"> • Caratteristiche espresse nei rapporti con l'utenza (esterna/interna) 	1	3	5	
MAX 5 PUNTI				
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilità all'innovazione e al cambiamento (tecnologie e processi) 	1	3	5	
MAX 5 PUNTI				
<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione del potenziale espresso rispetto al teorico (vedi testo specifiche) 	1	3	6	
MAX 6 PUNTI				
TOTALE PUNTI su 21				
TOTALE GENERALE PUNTI su 40				

Valutazione relativa al potenziale

- capacità di assumere compiti di responsabilità, risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al livello decisionale superiore
- capacità di analisi del contesto, capacità propositiva di affrontare le novità e di fornire suggerimenti migliorativi
- assicurare l'interpretazione e l'applicazione corretta delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro
- orientamento al miglioramento professionale
- flessibilità interfunzionale

Settore Gestione Giuridico Amministrativa ed Economica dei Rapporti di lavoro



Preliminare di accordo per l'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali nell'anno 2018

Le parti concordano sin da ora che, se l'istituto delle progressioni orizzontali sarà mantenuto in vigore dal nuovo CCNL, nell'anno 2018 saranno bandite selezioni a favore di tutto il personale a tempo indeterminato (compresi i dipendenti che non sono passati dall'1/7/2017), nella misura di n. 150 scorrimenti.

Concluse le procedure relative ai passaggi del 2017, le parti concordano sin da ora che si darà avvio immediato alle procedure per i 150 passaggi dell'anno 2018, previa intesa sulla definizione dei numeri di distribuzione per categoria da sottoscrivere entro il 30 novembre 2017.

Laddove non fosse raggiunta tale intesa, si procederà d'ufficio secondo il principio della proporzionalità numerica applicato su ogni singola categoria, nel rispetto del numero complessivo di passaggi pari a 150 unità.

Letto e sottoscritto tra le parti in data:

ALL B



Cremona

COMUNE DI CREMONA

**Rappresentanze
Sindacali
Unitarie**

lunedì 25 settembre 2017

Oggetto: **sulla nuova proposta criteri
progressioni orizzontali della
Delegazione trattante**

al Segretario Generale
e p.c. all' Assessore al personale
alle RSU
alle Organizzazioni sindacali di
categoria

Preso atto che l'Amministrazione non ha voluto prendere in considerazione la proposta RSU, ma convinti che lo sforzo congiunto, iniziato nel 2016, debba portare ad un risultato concreto e percependo il medesimo convincimento anche nella delegazione di parte pubblica, abbiamo analizzato la nuova formulazione presentataci, che viene accolta con queste modalità:

1. per la fase 2017, un numero di passaggi per categoria come nelle prime ipotesi, ovvero 25 cat.D, 35 cat. C, 35 cat. B
2. punteggi:
 - punti 1 per ogni anno nella stessa categoria economica attuale, dal 2000 fino ad oggi (max punti 17)
 - media valutazioni triennio (max punti 10)
 - valutazione dirigenza (max punti 23)Totale punti 50 (minimo da conseguire 30)

Come si evince dal punto 2, la platea su cui agiscono i criteri non è da considerarsi limitata ai dipendenti senza passaggi dal 2006, ma li comprende tutti.

I medesimi criteri saranno validi anche per la fase 2018.

A completamento dell'accordo si chiede la firma congiunta sulla piattaforma Rsu 2015, già pienamente accolta dalla Delegazione trattante, e una calendarizzazione degli incontri dell'*Osservatorio sulle valutazioni* con precisi obiettivi, fissati coerentemente col decreto di costituzione dello stesso

per le RSU
Giorgio Sotani

SS A
M
P L T M
S B
D
C M



**PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
ACCORDO PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DECENTRATA**
da applicare per gli anni 2017 e 2018

Il giorno di mercoledì **4 ottobre 2017**, alle ore 12,00, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale così composte:

Delegazione trattante di parte pubblica	Firme presenza
Dott. Pasquale Criscuolo – Segretario Generale (Presidente)	
Sig. Maurilio Segalini – Dirigente Settore Gestione Giuridico Ammin.va ed Economica del Pers (Membro)	
Dott. Paolo Viani – Dirigente del Settore Economico Finanziario / Entrate (Membro)	

Delegazione Sindacale R.S.U.	Firme presenza
Sig. Giorgio Salami	
Sig.a Simonetta Guazzi	
Sig.a Laura Maiavacca	
Sig. Fabrizio Lini	
Sig.a Santina Bassanetti	
Sig. Michele Ginevra	
Sig.a Laura Gerevini	
Sig. Giorgio Bodini	
Sig. Gabriele Denti	
Sig. Luigi Bricchi	
Sig.a Rosaria Toscano	
Sig. Raffaele Mainardi	
Sig. Silvio Brignani	
Sig.a Federica Ascari	

52



Cremona

COMUNE DI CREMONA
Settore Gestione
Giuridico-Amministrativa
ed Economica dei Rapporti di Lavoro

Delegazione Sindacale Partecipanti OO.SS. territoriali	
CGIL FP	Maggi Selene
CISL FPS	Muschi R
UIL FPL	Brucci M T
CSA/Si.A.Po.L.	

Fonte: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e specifiche disposizioni di legge

- ✓ Art. 5 – CCNL 31-3-1999 - Progressione economica all'interno della categoria
- ✓ Art. 34 – CCNL 22.1.2004 – Finanziamento delle progressioni orizzontali
- ✓ Art. 9 – CCNL 11.4.2008 - Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria
- ✓ Art. 52 c.1bis, D.lgs 30.3.2001 n. 165 – Disciplina delle mansioni
- ✓ Art. 23 D.lgs 27.10.2009 n. 150 - Progressioni economiche – così come modificato dall'art. 15 c.1 lett a), del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 74

Principi generali e finalità:

Come enunciato dalla disciplina contrattuale e legislativa, è importante ricordare che la progressione economica orizzontale, è un istituto di valorizzazione del personale a carattere selettivo e meritocratico. E' applicato nel limite delle risorse finanziarie del fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività, stabilite in sede di accordo decentrato annuale, e viene attribuito ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

Si tratta di uno strumento che riconosce lo sviluppo professionale maturato nel tempo dal dipendente, pertanto non valuta la posizione di lavoro ma il contributo proprio del dipendente stesso. Per tale motivo è fatto divieto il ricorso a distribuzioni indifferenziate. Conseguentemente è necessario costruire un sistema di valutazione selettivo sulla base di specifici criteri appositamente concordati in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente.

Caratteristiche dell'accordo decentrato integrativo:

Concluse le procedure di trattativa, iniziate già nell'anno 2016 per addivenire ad un accordo sull'applicazione dell'Istituto delle progressioni orizzontali, si stabilisce che



l'accordo avrà valenza biennale, ovvero si procederà all'applicazione dell'istituto con 2 diverse decorrenze: la prima selezione dal **1° luglio 2017** ed a valere sul fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività dell'anno 2017, la seconda selezione dal **1° gennaio 2018** ed a valere sul fondo anno 2018. Ciò premesso, sulla scorta delle previsioni finanziarie e della disponibilità dei fondi e dei limiti di spesa del personale, si ipotizza di:

- 1) attribuire le seguenti progressioni numericamente così suddivise nelle categorie contrattuali:

ANNO 2017: 95 passaggi

Categoria D	Categoria C	Categoria B
25	35	35

ANNO 2018: 130 passaggi la cui ripartizione sarà definita entro il 30/11/2017

Categoria D	Categoria C	Categoria B

- 2) Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, anche quelli assunti tramite mobilità o quelli in posizione di comando presso altro ente, appartenenti a qualsiasi profilo o categoria, in servizio alla data di applicazione dell'istituto (1° luglio 2017 – 1° gennaio 2018) e che abbiano un'anzianità di almeno due anni nella posizione economica di appartenenza alla data di applicazione dell'istituto (al netto degli eventuali periodi non computabili, esempio aspettativa non retribuita). Per coloro che godono dell'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione, l'ammissione alla selezione è subordinata alla partecipazione ad almeno due processi valutativi **presso il Comune di Cremona**.
- 3) Sono esclusi dalla progressione economico-orizzontale i dipendenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo:
- A. abbiano ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla sospensione dal servizio negli ultimi due anni (dal 1.7.2015 al 30.6.2017 per decorrenza passaggio 1.7.2017, dal 1.1.2016 al 31.12. 2017 per decorrenza passaggio 1.1.2018);
 - B. i dipendenti in servizio con incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 con conseguente collocamento in aspettativa senza assegni nella categoria di appartenenza.
- 4) Le graduatorie per categoria saranno stilate sulla base:
- Del punteggio ottenuto in base al periodo di permanenza nell'inquadramento economico in godimento.
 - Del punteggio della media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio antecedente il passaggio (ad eccezione per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni – vedi punto 2).
 - Dal punteggio ottenuto tramite la scheda di valutazione dirigenziale appositamente redatta ed allegata al presente accordo.

ML
S
M



Criteri applicativi dell'accordo

Il personale avente titolo alla partecipazione, è ammesso d'ufficio alla procedura selettiva. Chi non intende partecipare deve far pervenire (entro data da stabilirsi) specifica rinuncia sottoscritta, da trasmettere al dirigente del Settore di appartenenza ed al Settore Gestione Giuridico Amministrativa ed Economica dei Rapporti di Lavoro.

Ogni Settore potrà godere di un numero di passaggi dedicato ad ogni categoria contrattuale in relazione al contingente di personale in servizio, in possesso dei requisiti, ed alla percentuale riservata alla categoria medesima.

La procedura selettiva si articolerà nel rispetto dei contenuti delle caratteristiche dell'accordo sopra descritti ed in particolare, per la formulazione delle graduatorie di cui al punto 4) sopra riportato, sarà utilizzato il seguente range di punteggi:

max Punti 17: attribuzione di 1 punto/anno per il periodo prestatato nella medesima categoria economica a decorrere retroattivamente dalla data richiesta di presenza in servizio (1° luglio 2017 o 1° gennaio 2018). Sono calcolate anche le frazioni di anno.

max Punti 10: media valutazione acquisita tramite la scheda obiettivi della produttività collettiva, nel triennio a scorrimento, ovvero: 2014 – 2015 – 2016, per la procedura decorrente dal 1.7.2017, 2015 – 2016 –2017 per la procedura decorrente dal 1° gennaio 2018. Per i dipendenti che nei periodi considerati hanno avuto un incarico di Posizione Organizzativa, le valutazioni che saranno prese in considerazione sono quelle previste dalla metodologie di valutazione.

max Punti 23: valutazione dirigenziale che è espressa in relazione ai seguenti ambiti professionali:

VALUTAZIONE DIRIGENZIALE: MAX 23 PUNTI				
<ul style="list-style-type: none"> Efficacia dei risultati raggiunti nel lavoro MAX 5 PUNTI	1	3	5	PUNTI
<ul style="list-style-type: none"> Caratteristiche espresse nei rapporti con l'utenza (esterna/interna) MAX 6 PUNTI	1	3	6	
<ul style="list-style-type: none"> Disponibilità all'innovazione e al cambiamento (tecnologie e processi) MAX 6 PUNTI	1	3	6	
<ul style="list-style-type: none"> Valutazione del potenziale espresso rispetto al teorico (vedi testo specifiche) MAX 6 PUNTI	1	3	6	
TOTALE PUNTI su 23				

TOTALE MAX PUNTI 50 (minimo da conseguire: punti 30 per entrare in graduatoria)

[Handwritten signatures and initials]



Valutazione relativa al potenziale

- capacità di assumere compiti di responsabilità, risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al livello decisionale superiore
- capacità di analisi del contesto, capacità propositiva di affrontare le novità e di fornire suggerimenti migliorativi
- assicurare l'interpretazione e l'applicazione corretta delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro
- orientamento al miglioramento professionale
- flessibilità interfunzionale

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, fino all'esaurimento del contingente numerico stabilito per ogni categoria.

A parità di punteggio ottenuto sarà considerato titolo preferenziale il maggior punteggio ottenuto nella valutazione media triennale; in caso di ulteriore parità, quello con il maggior punteggio di valutazione espressa dal dirigente competente per la presente procedura.

Procedura e fasi

- 1) Dopo la sottoscrizione dell'accordo, l'ufficio Gestione Personale dovrà dare puntuale informativa a tutto il personale circa l'attivazione delle procedure di selezione per l'attribuzione dell'istituto economico. Inoltre procederà all'invio dei report di Settore ad ogni dirigente dell'Ente. Il report sarà già compilato con l'elenco dei dipendenti aventi diritto e sarà corredato:
 - a) dal periodo di permanenza del dipendente nell'attuale inquadramento ed il relativo punteggio attribuito d'ufficio;
 - b) dai punteggi di valutazione della produttività collettiva conseguiti nell'ultimo triennio ed il calcolo medio espresso in decimi. La medesima procedura sarà applicata anche a quei dipendenti che nei periodi considerati hanno avuto un incarico di posizione organizzativa;
 - c) dal costo annuo del passaggio di progressione
- 2) Nel termine stabilito i dirigenti dovranno redigere le schede di valutazione di ogni dipendente.
- 3) Compilare il report inviato dall'Ufficio Gestione Personale del Settore Gestione Giuridico Amministrativa ed economica dei rapporti di lavoro ed inviarlo all'Ufficio medesimo unitamente alla copia delle schede.
- 4) La consegna della scheda al dipendente (vedi allegato) avverrà entro il giorno di pubblicazione delle graduatorie finali).

[Handwritten signatures and initials]



Cremona

COMUNE DI CREMONA
Settore Gestione
Giuridico-Amministrativa
ed Economica dei Rapporti di Lavoro

- 5) Successivamente alla raccolta di tutti i Report, l'Ufficio Gestione Personale provvederà a formare le graduatorie distinte per categorie professionali.
- 6) Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante pubblicazione nella INTRANET.
- 7) La progressione economica sarà attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente fino al numero delle progressioni ipotizzate per ogni direzione.
- 8) Per quanto riguarda l'applicazione per l'anno 2017, l'intera procedura e la definizione della graduatoria dovrà concludersi entro il 30 novembre p.v. e la liquidazione degli emolumenti arretrati avverrà con la busta paga del mese di dicembre 2017.
La procedura riguardante l'anno 2018 si avvierà immediatamente dopo il 30 novembre 2017 e si concluderà successivamente agli esiti di valutazione della produttività collettiva anno 2017.

Cremona, li 4 ottobre 2017

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Delegazione trattante di parte pubblica	Firme sottoscrizione accordo
Dott. Pasquale Criscuolo – Segretario Generale (Presidente)	
Sig. Maurilio Segalini – Dirigente Settore Gestione Giuridico Ammin.va ed Economica del Pers (Membro)	
Dott. Paolo Viani – Dirigente del Settore Economico Finanziario / Entrate (Membro)	

Delegazione Sindacale R.S.U.	Firme sottoscrizione accordo
Sig. Giorgio Salami	
Sig.a Simonetta Guazzi	
Sig.a Laura Maivacca	
Sig. Fabrizio Lini	
Sig.a Santina Bassanetti	
Sig. Michele Ginevra	
Sig.a Laura Gerevini	
Sig. Giorgio Bodini	
Sig. Gabriele Denti	
Sig. Luigi Bricchi	



Cremona

COMUNE DI CREMONA
Settore Gestione
Giuridico-Amministrativa
ed Economica dei Rapporti di Lavoro

Sig.a Rosaria Toscano	
Sig. Raffaello Mainardi	
Sig. Silvio Brignani	
Sig.a Federica Ascari	
Delegazione Sindacale Partecipanti OO.SS. territoriali	Firme sottoscrizione accordo
CGIL FP	
CISL FPS	
UIL FPL	
CSA/Si.A.Po.L.	



Cremona

COMUNE DI CREMONA

SETTORE:

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL RICONOSCIMENTO DELLA
PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

DA UTILIZZARE PER TUTTE LE CATEGORIE CONTRATTUALI

DIPENDENTE:

Profilo Professionale:

Categoria e posizione economica:

Data di decorrenza dell'attuale inquadramento:

Periodo di permanenza nella categoria d'inquadramento: anni ____ mesi ____

media valutazione triennio 2014-2016:

DIRIGENTE VALUTATORE:

PUNTEGGIO MASSIMO DI VALUTAZIONE: 50

BLT

VALUTAZIONE DIRIGENZIALE: max 23 punti			
<ul style="list-style-type: none"> • Efficacia dei risultati raggiunti nel lavoro MAX 5 PUNTI	1	3	5
<ul style="list-style-type: none"> • Caratteristiche espresse nei rapporti con l'utenza (esterna/interna) MAX 6 PUNTI	1	3	6
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilità all'innovazione e al cambiamento (tecnologie e processi) MAX 6 PUNTI	1	3	6
<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione del potenziale espresso rispetto al teorico (vedi testo specifiche) MAX 6 PUNTI	1	3	6
TOTALE PUNTI su max 23			

ALTRI PUNTEGGI OTTENUTI	
PERMANENZA NELLA CATEGORIA: max punti 17	
MEDIA DI VALUTAZIONE DEL TRIENNIO: max punti 10	

PUNTEGGIO OTTENUTO SU MAX PUNTI 50	
---	--

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a cluster of initials on the right, some with a '50' written above them.

ALL. D)

SETTORE/SERVIZIO	D	C	B	totale
A1A-AREA SEGRETARIO GENERALE	22	25	12	59
A2A-SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO/ENTRATE	10	6	5	21
A2B-SETTORE GESTIONE AMMIN ED EC DEI RAPP LAVORO	5	6	21	32
A2C-UNITA' DI STAFF ECONOMICO-FINANZ, FISCALITA' E SERV DEM	3	6	17	26
A2S-UNITA' DI STAFF ECONOMATO	3	4	8	15
A3A-SETTORE LAVORI PUBBLICI E MOBILITA' URBANA	16	10	31	57 56
A3B-SETTORE URBANISTICA, RIGENERAZIONE URBANA	11	11	4	26 21
A4A-POLITICHE SOCIALI	20	9	5	34
A4B-POLITICHE EDUC, PIANO LOCALE GIOVANI, ISTRUZIONE E SPORT	16	72	40	128
A5A-SETTORE SVILUPPO LAVORO, AREA OMOGENEA E AMBIENTE	3	4	1	8
A5B-SETTORE CULTURA, MUSEI E CITY BRANDING	15 16	13 16	20	48 51
A5S1-UNITA' DI STAFF URBANISTICA ED AREA OMOGENEA	14	11	8	33
SET1-SERVIZIO POLIZIA LOCALE	14	55	3	72
SET2-SETTORE CENTRALE UNICA ACQUISTI, AWVOC CONTRATTI, PATR	4	8	4	16
	157	245	180	575 562

me

Al

Mh

CP

AG
su
BR
200
2

