



# PROVINCIA DI BENEVENTO

## Utilizzo risorse decentrate annualità economica 2019 secondo i criteri stabiliti dal CCI 2018/2020

### Premesso che:

- in data 13 settembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate annualità economica 2019, secondo i criteri stabiliti dalla CCI 2018/2020;
- il collegio dei revisori in data 15.10.2019 ha espresso parere favorevole alla proposta di ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2019;
- il Presidente della Provincia con deliberazione n. 231 in data 18.10.2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva per l'utilizzazione delle risorse decentrate per l'annualità 2019.

il giorno 22 novembre 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

### Delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Maria Luisa Dovetto ..... Presidente  
Dott.ssa Libera Del Grosso ..... Componente  
Avv. Giuseppe Marsicano ..... Componente

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

CGIL-FP .....  
CISL/FP .....  
UIL/FPL .....  
CSA .....

### Rappresentanza Sindacale Unitaria

Caporaso G. ....	Caporaso R. ....	Creta. ....
De Bellis ..... Puzio .....	Martini. .... Rispoli. ....	Mervogliano. .... Sabatino. ....

Al termine della riunione le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato CCI - annualità 2019 - del personale non dirigente della Provincia di Benevento, secondo i criteri stabiliti dal contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2018-2020.



# Provincia di Benevento

## Premesso che:

- in data 03.12.2018 si stipulava definitivamente il CCI 2018-2020 del personale provinciale non dirigente, valido per il triennio normativo 2018-2019-2020;
- con determinazione n. 1117 del 08.05.2019 e la successiva di rettifica n. 1430 del 18.06.2019, si costituiva il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018;
- il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è pari ad € 922.763,41= (*risorse stabili e risorse variabili*), comprensivo delle somme destinate alla incentivazione del personale dell'ufficio tecnico a fronte della realizzazione di OO.PP., dei compensi per l'avvocatura interna, nonché dei residui del fondo dell'anno precedente;
- ai sensi dell'art. art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il fondo costituito per l'anno 2019 (*risorse stabili e risorse variabili*), comprensivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità e con esclusione delle risorse per gli incentivi per le funzioni tecniche risultava inferiore a quello dell'anno 2016;
- le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità sono pari ad €190.950,00=;

## Visto:

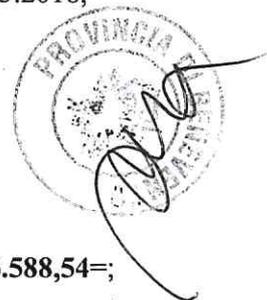
- Il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- Il C.C.N.L. del Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 21.05.2018;

## Le parti

### Prendono atto

- che le Risorse Stabili ammontano ad € 642.260,58= (Allegato A);
- che le risorse variabili sono pari ad € 280.502,83= (Allegato A);
- che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 era pari complessivamente ad € 976.588,54=;
- che dal confronto del fondo anno 2019 (*risorse stabili e risorse variabili*), pari nel suo complesso ad € 913.713,41= (escluse le somme destinate alla incentivazione del personale dell'ufficio tecnico a fronte della realizzazione di OO.PP. e comprese le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità), e quello dell'anno 2016, pari ad € 976.588,54=, risulta rispettata la previsione di cui al comma 2, art. 23, del D.Lgs. 75/2017, in quanto il fondo dell'anno 2019 è inferiore a quello dell'anno 2016;
- che il fondo del lavoro straordinario per l'anno 2019 resta confermato nell'importo complessivo pari ad € 84.236,61=;
- che le economie sulle risorse stabili relative all'anno 2018 non utilizzate ammontano ad € 31.301,67=;
- che le economie di lavoro straordinario non utilizzate nell'esercizio finanziario 2018 ammontano ad € 9.201,16=;
- che le citate economie relative all'anno 2018, pari complessivamente ad € 40.502,83= (€ 31.301,67 + € 9.201,16) sono state portate in aumento del fondo delle risorse variabili anno 2019;
- che nelle risorse variabili sono state inserite le somme a titolo di incentivo di progettazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e quelle dei compensi per l'Avvocatura Provinciale;

Tutto ciò premesso, tra le parti, **si conviene e si stipula quanto segue:**



> **Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della Progressione Orizzontale - Allegato al CCI 2018-2020:**

> È aggiunto l'**art. 5-bis - Riesame:**

1. Entro 5 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione di cui agli allegati n. 2-3-4, il dipendente può presentare istanza motivata di non accettazione del punteggio attribuito, utilizzando il modello allegato n. 5 al regolamento, chiedendo il confronto per il riesame della scheda stessa.
  2. Tale istanza deve essere inoltrata al dirigente valutatore e al Servizio Gestione del Personale esclusivamente mediante presentazione a mano presso il protocollo dell'Ente, ovvero attraverso Posta Elettronica Certificata indirizzata all'indirizzo istituzionale: [protocollo.generale@pec.provincia.benevento.it](mailto:protocollo.generale@pec.provincia.benevento.it).
  3. Entro 3 giorni dalla presentazione dell'istanza di confronto, il S.G./D.G./Dirigente/Responsabile che ha formulato la valutazione esamina l'istanza e decide definitivamente sulla stessa, apportando, nel caso, eventuali correzioni e/o modifiche ai punteggi attribuiti, compilando apposito verbale di riesame della valutazione, di cui all'allegato n.6 del regolamento.
- > Le schede allegare al regolamento per la disciplina dell'attribuzione della Progressione Orizzontale, vengono sostituite con quelle allegare al presente contratto collettivo integrativo.

**Parte normativa**

Le Parti convengono di apportare le seguenti modifiche/integrazioni ai seguenti articoli del contratto collettivo integrativo vigente, stipulato in data 03.12.2018.

> **Art. 5 – Indennità condizioni di lavoro**

Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dall'1.01.2020 secondo la nuova disciplina che sarà concordata tra le parti entro il prossimo mese di dicembre.

> **Art. 6 – Indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo**

Al paragrafo relativo all'indennità di reperibilità sono apportate le seguenti modifiche/integrazioni:

- > il comma 4, tenuto conto che la competenza dei fiumi è stata trasferita ad un servizio che si occupa anche di viabilità, è così modificato: "Le attività ritenute indispensabili, per le quali sono istituite le aree di pronto intervento, sono le seguenti:
- Immobili provinciali (a destinazione scolastica e con altra destinazione);
  - Viabilità - Fiumi.
- > è aggiunto il **comma 6:**  
"Il turno di reperibilità delle giornate lavorative feriali (dal lunedì al venerdì) avrà inizio dalle ore 18:00, atteso che prima di tale orario gli eventuali interventi che dovessero rendersi necessari saranno garantiti dai dipendenti già in servizio presso gli uffici provinciali."
- > Le parti prendono atto che l'applicazione dei predetti commi abbia decorrenza dall'1.01.2020, considerato che i piani di reperibilità per l'anno corrente sono già stati trasmessi alle autorità competenti.

> **Art. 7 – Indennità per specifiche responsabilità**

- > Alla fine del comma 12 è aggiunto il seguente capoverso:

**Indennità di particolare impegno professionale**

1. È attribuita al personale di categoria C, formalmente individuato in sede di conferenza dei dirigenti, allargata ai responsabili di servizio, in base alle attività espletate con grado di autonomia elevata e capacità di coordinamento con gli altri dipendenti dell'Ente, per esigenze organizzative non ordinariamente gestibili con personale di categoria D. Tale indennità potrà essere assegnata nella misura massima del 30% dei dipendenti in servizio, L'importo annuo della predetta indennità è pari ad € 500,00=.
- > Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCI non consente di dare attuazione alla sua disciplina complessiva e concordano che l'erogazione della stessa resti nella formulazione dell'anno 2017 e precedenti. Le parti si impegna, altresì, ad incontrarsi entro il prossimo mese di dicembre, per definire una nuova disciplina che abbia decorrenza dall'1.01.2020.



> **Art. 8 – Indennità per il personale della Polizia Locale**

- > Il comma 1 (indennità di servizio esterno) è così integrato:  
 “Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno della sede dell'Ente qualora lo stesso abbia una durata prevalente rispetto all'orario giornaliero di servizio svolto in sede. Tale riconoscimento avviene su attestazione mensile a consuntivo, da parte del responsabile del servizio di Polizia Provinciale, come rilevabile dal brogliaccio del servizio”
- > Il comma 8 (indennità di funzione) è eliminato.



> **Art. 11 – Premi correlati alla performance**

Le schede di valutazione della performance dei dipendenti di cat. A-B-C e D non incaricati di posizione organizzativa, di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, richiamate al comma 8, lett. a) e b), vengono sostituite con quelle allegate al presente contratto integrativo, al fine di adeguarle alle previsioni del nuovo CCNL del 21/5/2018.

A seguito della sostituzione delle schede di valutazione, anche la correlazione del punteggio-premio, riportata nell'allegato Sub 1) del regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance, deve essere adeguata come di seguito riportato:

Performance Organizzativa punteggio attribuito	Performance Individuale punteggio attribuito	livello di premialità conseguito	critério di attribuzione del premio
da 27 a 30	da 64 a 70	1° livello (o dell'eccellenza)	compenso figurativo
da 24 a 26	da 57 a 63	2° livello (o della distinzione)	premio 1° livello -15%
da 19 a 23	da 43 a 56	3° livello (o dell'adeguatezza)	premio 2° livello -10%
da 15 a 18	da 36 a 42	4° livello (o della prestazione migliorabile)	premio 3° livello -12,50%
inferiore a 15	inferiore a 35	5° livello (o della prestazione inadeguata)	nessun premio

> **Art. 12 – Disciplina lavoro straordinario**

Premesso che l'importo del fondo riportato al primo comma, per l'anno 2019, resta confermato in € **84.236,61=**, si apportano le modifiche di seguito specificate:

- > Al comma 8: “Sulla base del previsto budget per il lavoro straordinario, a ciascun settore/servizio è assegnato un plafond di straordinario pari a circa 43 ore per ogni posto occupato nella dotazione organica del Settore/servizio, con un limite individuale, per ogni dipendente, non superiore alle 180 ore annuali.
- > Il comma 12 è così sostituito:
  - a) Per il personale amministrativo addetto all'ufficio di Presidenza è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n° 240 ore, per le seguenti categorie di personale:
    - > n. 1 unità di cat. A (operatore con mansione di autista/navettista) per n° 180 ore, ai sensi dell'art. 38 CCNL/2000);
    - > n. 1 unità di cat. B (esecutore) per n° 60 ore;
  - b) Per il personale individuato per l'apertura e la chiusura della sede di Piazzale G. Carducci è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di n° 200 complessive;
  - c) Al personale individuato con determinazione n. 402 del 12.02.2019 per la realizzazione degli eventi Artistico-Culturali presso la Rocca dei Rettori è autorizzato un plafond aggiuntivo di lavoro straordinario pari a n. 300 ore;
  - d) Al personale del Servizio Polizia Provinciale, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 700 ore;

- e) Il plafond di straordinario del personale addetto all'esercizio delle funzioni Museo/Biblioteca delegate alla Provincia ai sensi dell'art. 3, co. 2 della L.R. n. 14/2015, il cui finanziamento è carico della Regione Campania, è pari a n. 890 ore complessive;
- f) In occasione delle consultazioni elettorali il personale provinciale preventivamente individuato ed autorizzato può svolgere lavoro straordinario elettorale. Il "monte ore" disponibile per le predette attività è pari ad ore 544. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.04.99, nonché al plafond assegnato ad ogni singolo settore/servizio, ai sensi del precedente comma 8.

> **Art. 14 – Banca delle ore**

- Alla fine del comma 4 è aggiunto il seguente testo: "o anche per compensare debiti orari non recuperati".

È aggiunto il seguente articolo:

> **Art. 17 bis - Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai "servizi conto terzi" (art. 67 comma 3 lett. a) CCNL 21/5/2018)**

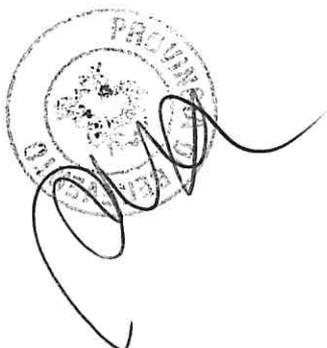
1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'amministrazione, in applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, stipula contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile del fondo, (risorse ex art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21/5/2018).
2. Le relative risorse saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito regolamento da approvarsi.
3. La rendicontazione delle risorse disponibili, correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà effettuata a cura di ciascun servizio coinvolto che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata al servizio Gestione Riscossioni e Pagamenti-Tributi, comunicherà al servizio Gestione del Personale-Retribuzioni il personale coinvolto in ogni iniziativa ed il relativo grado di apporto. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore ad € 2.000,00= annui. Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le stesse saranno destinate all'incentivazione del personale.
4. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Posizioni Organizzative si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.



## Progressioni orizzontali anno 2019

Sulla base di quanto indicato dall'art. 4 del vigente CCI 2018/2020 stipulato il 03.12.2018 e dell'allegato regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione orizzontale, in attuazione delle direttive di cui alla deliberazione presidenziale n. 171 del 30/07/2019, relativa agli indirizzi dati alla delegazione trattante, con decorrenza 1° gennaio 2019, si effettuerà una progressione economica orizzontale per il personale appartenente alle categorie A-B-C-D, nella misura massima del 50% dei dipendenti in servizio, aventi diritto alla progressione, ivi compresi i dipendenti in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca.

I contingenti di personale in servizio alla data del 01.01.2019, aventi potenzialmente diritto alla progressione orizzontale, è pari a complessivamente a n. 79 unità per il personale delle funzioni fondamentali ed a n. 7 unità per il personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca, così distinto per singole categorie:



Funzioni Fondamentali	
Categoria	n. dipendenti
A	4
B-B3	25
C	33
D	17
<b>Totale</b>	<b>79</b>
Funzioni non Fondamentali	
A	4
B-B3	1
C	1
D	1
<b>Totale</b>	<b>7</b>

Le parti stabiliscono che per l'anno 2019, il numero del personale interessato alla progressione orizzontale, distinto per categoria e con l'indicazione della relativa spesa, è indicata nel prospetto di seguito riportato:

Funzioni Fondamentali		
Categoria	n. dipendenti	spesa
A	4	€ 1.547,29
B-B3	5	€ 3.788,74
C	23	€ 15.946,59
D	6	€ 11.375,00
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>€ 32.657,62</b>
Funzioni non Fondamentali		
A	2	€ 742,53
B-B3	=	€ 0,00
C	1	€ 693,33
D	1	€ 1.625,00
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>€ 3.060,86</b>

Area

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

**Allegato A**  
**Costituzione del fondo del Salario Accessorio e relativo utilizzo**



**Art. 1**

**Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018 è stato costituito dalla Provincia con determinazione n. 1117 del 08.05.2019 e la successiva di rettifica n. 1430 del 18.06.2019.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
  - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
  - b) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCI 2017) per il personale attualmente in servizio;
  - c) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
  - d) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario.

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 - PARTE STABILE</b>		
<b>Contratto</b>	<b>Descrizione della fonte di finanziamento</b>	<b>Entità in € del finanziamento</b>
CCNL 21.05.2018	unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 - art. 67 comma 1	€ 1.207.983,69
	Posizioni organizzative e Alta Professionalità a carico bilancio (art. 15 comma 5)	-€ 178.038,75
	Alta Professionalità (0,20% monte salari 2001 - art. 32 c. 7 CCNL 22.01.2004, per € 12.911,25=. Tale somma non può essere più prevista tra le fonti di finanziamento del CCI, in quanto utilizzata nell'anno 2017 e pertanto è ricondotta a carico del bilancio dell'Ente)	-€ 0,00
	<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI AI SENSI DELL'ART. 67, COMMA 1</b>	€ 1.029.944,94
CCNL 22.01.2004	0,62% monte salari anno 2001 - art. 32 comma 1	€ 35.166,00
CCNL 22.01.2004	0,50% monte salari anno 2001 - art. 32 comma 2	€ 28.359,00
CCNL 11.04.2008	0,6% monte salari anno 2005 - art 8 comma 2	€ 42.674,86
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti da applicazione art. 67 comma 2, lett. g CCNL 21/05/2018	€ 37.000,00
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti da applicazione art. 67 comma 2, lett. a CCNL 21/05/2018 (€ 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015)	€ 11.232,00
CCNL 21.05.2018	differenziale retributivo sulle progressioni orizzontali attribuite ai dipendenti a seguito degli aumenti contrattuali sulle posizioni iniziali - art. 67 comma 2 lett. b)	€ 13.831,13
CCNL 21.05.2018	retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio - art. 67 comma 2 lett. c)	€ 5.861,05
L. 147/2013, c. 456 (legge di stabilità 2014)	riduzione fondo per differenza tra il valore del fondo complessivo anno 2014 rispetto al fondo anno 2010 (ex art. 9 c. 2bis L.122/2010).	-€ 7.106,71
	riduzione fondo per differenza tra il valore medio dei presenti anno 2014 rispetto al valore medio dell'anno 2010 (ex art. 9 c. 2bis L.122/2010).	-€ 81.585,25
L. 147/2013, c. 456 e L. 190/2014	consolidamento riduzione fondo operato nel quadriennio 2011/2014 per differenza tra il valore medio dei presenti anno 2014 rispetto al valore medio dell'anno 2010, L.122/2010, art. 9, c. 2 bis, L. 147/2013, c. 456 (stabilità 2014) e della L. 190/2014 (stabilità 2015)	-€ 1.414,60
L. 190/2014, comma 421	riduzione fondo per soprannumerario cessato anno 2015	-€ 179.109,00
	riduzione fondo per personale soprannumerario cessato anno 2016	-€ 42.645,00
	riduzione fondo per personale soprannumerario centro per l'impiego a carico Regione Campania/Ministero del Lavoro	-€ 38.380,50
	riduzione fondo per personale Museo e Biblioteca a carico Regione Campania	-€ 160.579,38
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	€ 642.260,58

3. Il fondo di cui al precedente comma 1 per la sua parte variabile risulta costituito:
  - a) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
  - b) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
  - c) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 - PARTE VARIABILE</b>		
<b>Contratto</b>	<b>Descrizione della fonte di finanziamento</b>	<b>Entità in € del finanziamento</b>
CCNL 21.05.2018	Risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 non utilizzate nell'anno precedente (2017) - art. 68, comma 1, ultimo capoverso	€ 31.301,67
CCNL 21.05.2018	risparmi accertati a consuntivo in applicazione art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 nell'esercizio finanziario 2017 - art. 67 comma 3, lett. e)	€ 9.201,16
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti applicazione del combinato disposto dell'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b)	€ -
CCNL 21.05.2018	Risorse da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, come mod. dall'art. 76 D.Lgs. n. 56/2017) - art. 67, comma 3, lett. c)	€ 200.000,00
CCNL 21.05.2018	Risorse da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (diritti e onorari sentenze) - art. 67, comma 3, lett. c)	€ 40.000,00
CCNL 21.05.2018	Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98- piani razionalizzazione della spesa - art. 67, comma 3, lett. b)	€ -
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		<b>€ 280.502,83</b>

<b>Riepilogo risorse</b>	<b>Risorse</b>
Risorse stabili	€ 642.260,58
Risorse variabili	€ 40.502,83
Risorse specifiche disposizioni di legge	€ 240.000,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 922.763,41</b>

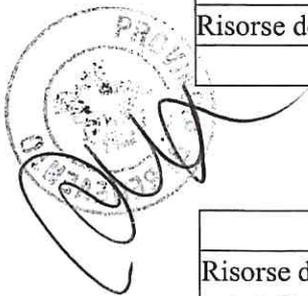
## **Art. 2**

### **Riepilogo utilizzo risorse fondo**

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse integrative determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Risorse destinate alle progressioni economiche storiche	€ 382.411,79
Risorse destinate all'indennità di comparto	€ 60.655,20
Risorse destinate al reinquadramento CCNL del 31.3.1999	€ 147,70
<b>TOTALE</b>	<b>€ 443.214,69</b>

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno per le cat. A-B-C-D (decorrenza 01.01.2019)	€ 32.657,62
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 13.500,00
Indennità di reperibilità	€ 31.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 7.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. D	€ 26.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. C-B	€ 6.700,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00
Indennità di funzione personale PL	€ 500,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 117.657,62</b>



*[Handwritten signature]*

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 12.150,85
Compenso per erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 109.740,25
<b>TOTALE</b>	<b>€ 121.891,10</b>

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge (D.lgs. 50/2016 e s.m.i. – Compensi avvocatura)	€ 200.000
	€ 40.000
<b>TOTALE</b>	<b>€ 240.000,00</b>

Riepilogo utilizzi	Risorse assegnate
Risorse progressioni storiche e comparto, ecc.	€ 443.214,69
Risorse progressioni anno corrente, turnazione, reperibilità, ecc.	€ 117.657,62
Risorse performance individuale e collettiva	€ 121.891,10
Compensi destinati a specifiche disposizioni di legge	€ 240.000,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 922.763,41</b>


  
 A collection of handwritten signatures in various colors (black, blue, red) is scattered across the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various officials or representatives.

### Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti danno atto che entro il mese di dicembre p.v. dovrà essere convocata una riunione per rivedere e disciplinare le seguenti indennità: “condizioni di lavoro”, “indennità di responsabilità”, “indennità di servizio esterno” per la Polizia Provinciale, affinché le stesse possano essere applicate secondo la nuova disciplina a decorrere dal 01.01.2020.

### Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti relativamente all’attribuzione degli incentivi di cui all’art. 113 del D.Lgs 50/2016 e s.m.i. invitano i dirigenti competenti, i responsabili di servizio ed i RUP ad individuare, nell’ambito degli uffici/servizi competenti, all’interno del gruppo di progettazione, i collaboratori amministrativi applicando il principio di rotazione, in modo da garantire la massima partecipazione possibile ed una distribuzione equa delle risorse disponibili.

### Dichiarazione a verbale n. 1

La F.P. CGIL ritiene che in occasione dell’utilizzo delle sale dell’ente per manifestazioni e/o eventi vari, i terzi utilizzatori debbano procedere al rimborso delle spese per l’utilizzo dei locali e del personale al di fuori dell’orario di servizio.

### Dichiarazione a verbale n. 2

La RSU Rispoli, della sigla sindacale USB, si dichiara non favorevole alla proposta relativa alla progressione orizzontale della CGIL, della CISL e della UIL, in quanto in contrasto con il regolamento sulle PEO approvato dall’Amministrazione ed in quanto non dà la possibilità ai dipendenti appartenenti a tutte le posizioni economiche delle diverse categorie di concorrere alla progressione.

### Dichiarazione a verbale n. 3

Le OO.SS. chiedono che sia previsto un passaggio economico per tutte le cat. A dell’Ente, sia delle funzioni fondamentali che non fondamentali.

### Dichiarazione a verbale n. 4

La parte pubblica ritiene non accoglibile la richiesta delle OO.SS. in quanto in contrasto con la norma che prevede la possibilità del 50% dei passaggi dei dipendenti in servizio aventi diritto alla progressione nella categoria.





# PROVINCIA DI BENEVENTO

SETTORE \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - Anno 20\_\_

Fascia A - B

Cognome \_\_\_\_\_

Nome \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PUNTEGGIO MASSIMO		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1a	<b>Performance organizzativa</b> (il punteggio è legato al raggiungimento di tutti gli obiettivi della struttura di appartenenza e viene attribuito in misura proporzionale all'effettiva percentuale di raggiungimento degli obiettivi)	20		
	<b>Contributo alla performance generale</b>	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
<b>Totale Performance Organizzativa</b>		<b>MAX 30 punti</b>		
<b>Posizionamento nel livello di premialità</b>				

FATTORI DI VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE		PUNTEGGIO MASSIMO		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1b	<b>Competenze</b> (Opera con l'attenzione e la precisione richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura dei compiti assegnati, anche nel rispetto del Codice di Comportamento)	al di sotto delle aspettative	10	
		in linea con le aspettative	14	
		superiore alle aspettative	18	
		molto superiore alle aspettative	20	
2	<b>Collaborazione</b> (Lavora con i colleghi integrando le competenze e offrendo il possibile supporto per il raggiungimento del risultato comune)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
3	<b>Condivisione</b> (Trasmette le proprie competenze ai colleghi e si confronta con loro, anche al fine di ampliarle)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
4	<b>Flessibilità</b> (Adatta la propria attività in funzione delle caratteristiche, del contesto e delle esigenze organizzative, allo scopo di raggiungere l'obiettivo prefissato)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
5	<b>Relazioni</b> (Utilizza un linguaggio incisivo e adeguato alle caratteristiche e ai bisogni degli interlocutori interni ed esterni, favorendo la circolazione delle informazioni)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
5	<b>Tempestività</b> (Rispetta i tempi richiesti dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato, anche proponendo soluzioni dei problemi/assumendo iniziative, nell'ambito della categoria di appartenenza)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
<b>Totale Performance Individuale</b>		<b>MAX 70 punti</b>		
<b>Posizionamento nel livello di premialità</b>				

Punteggio totale scheda di valutazione (performance organizzativa e individuale)

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*



# PROVINCIA DI BENEVENTO

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

---

---

---

Eventuali considerazioni del valutato

---

---

---

IL VALUTATO per presa visione

\_\_\_\_\_

IL VALUTATORE

\_\_\_\_\_

Data .....



# PROVINCIA DI BENEVENTO

SETTORE \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - Anno 20\_\_

Fascia C

Cognome \_\_\_\_\_

Nome \_\_\_\_\_



*Handwritten signatures and initials at the top right of the page.*

FATTORI DI VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PUNTEGGIO MASSIMO		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1a	<b>Performance organizzativa</b> (il punteggio è legato al raggiungimento di tutti gli obiettivi della struttura di appartenenza e viene attribuito in misura proporzionale all'effettiva percentuale di raggiungimento degli obiettivi)	20		
	<b>Contributo alla performance generale</b>	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
<b>Totale Performance Organizzativa</b>		<b>MAX 30 punti</b>		
<b>Posizionamento nel livello di premialità</b>				

FATTORI DI VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE		PUNTEGGIO MASSIMO		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1b	<b>Competenze</b> (Opera con responsabilità di risultati relativi a specifici processi tecnici/amministrativi con l'attenzione e la precisione richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura dei compiti assegnati, anche nel rispetto del Codice di Comportamento)	al di sotto delle aspettative	10	
		in linea con le aspettative	14	
		superiore alle aspettative	18	
		molto superiore alle aspettative	20	
		2	<b>Collaborazione</b> (Lavora con i colleghi, anche coordinando altri addetti, integrando le competenze e offrendo il possibile supporto per il raggiungimento del risultato comune)	
in linea con le aspettative	7			
superiore alle aspettative	9			
molto superiore alle aspettative	10			
3	<b>Condivisione</b> (Trasmette le proprie competenze ai colleghi e si confronta con loro, anche al fine di ampliarle)			al di sotto delle aspettative
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
		4	<b>Flessibilità</b> (Adatta la propria attività in funzione delle caratteristiche del contesto e delle esigenze organizzative, allo scopo di raggiungere l'obiettivo prefissato)	al di sotto delle aspettative
in linea con le aspettative	7			
superiore alle aspettative	9			
molto superiore alle aspettative	10			
5	<b>Relazioni</b> (Utilizza un linguaggio incisivo e adeguato alle caratteristiche e ai bisogni degli interlocutori interni ed esterni, favorendo la circolazione delle informazioni)			al di sotto delle aspettative
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
		5	<b>Problem solving</b> (Contestualizza problemi e situazioni, proponendo idonee soluzioni anche assumendo iniziative, nel rispetto della categoria e dei tempi richiesti dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato)	al di sotto delle aspettative
in linea con le aspettative	7			
superiore alle aspettative	9			
molto superiore alle aspettative	10			
<b>Totale Performance Individuale</b>				<b>MAX 70 punti</b>
<b>Posizionamento nel livello di premialità</b>				

**Punteggio totale scheda di valutazione (performance organizzativa e individuale)**

*Handwritten signature in blue ink at the bottom left.*

*Handwritten signatures and initials at the bottom right.*



# PROVINCIA DI BENEVENTO

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)**

---

---

---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---

---

---

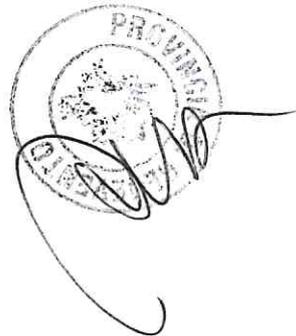
**IL VALUTATO per presa visione**

\_\_\_\_\_

**IL VALUTATORE**

\_\_\_\_\_

Data .....





# PROVINCIA DI BENEVENTO

SETTORE \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - Anno 20\_\_

Fascia D

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_



FATTORI DI VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PUNTEGGIO MASSIMO		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1a	<b>Performance organizzativa</b> (il punteggio è legato al raggiungimento di tutti gli obiettivi della struttura di appartenenza e viene attribuito in misura proporzionale all'effettiva percentuale di raggiungimento degli obiettivi)	20		
	<b>Contributo alla performance generale</b>	al di sotto delle aspettative	5	
in linea con le aspettative		7		
superiore alle aspettative		9		
molto superiore alle aspettative		10		
<b>Totale Performance Organizzativa</b>		<b>MAX 30 punti</b>		
<b>Posizionamento nel livello di premialità</b>				

FATTORI DI VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE		PUNTEGGIO MASSIMO		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1b	<b>Competenze</b> (Opera con elevato grado di autonomia e responsabilità, nonché con l'attenzione e la precisione richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura dei compiti assegnati, anche nel rispetto del Codice di Comportamento)	al di sotto delle aspettative	10	
		in linea con le aspettative	14	
		superiore alle aspettative	18	
		molto superiore alle aspettative	20	
2	<b>Collaborazione</b> (Coordina i colleghi integrando le competenze e offrendo il possibile supporto per il raggiungimento del risultato comune)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
2	<b>Condivisione</b> (Trasmette le proprie competenze ai colleghi e si confronta con loro, anche al fine di ampliarle)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
3	<b>Flessibilità</b> (Adatta la propria attività in funzione delle caratteristiche del contesto e delle esigenze organizzative, allo scopo di raggiungere l'obiettivo prefissato)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
4	<b>Relazioni</b> (Utilizza un linguaggio incisivo e adeguato alle caratteristiche e ai bisogni degli interlocutori interni ed esterni, favorendo la circolazione delle informazioni)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
5	<b>Problem solving</b> (Contestualizza problemi e situazioni, anche complessi, e propone le soluzioni più idonee, rispettando i tempi richiesti dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato)	al di sotto delle aspettative	5	
		in linea con le aspettative	7	
		superiore alle aspettative	9	
		molto superiore alle aspettative	10	
<b>Totale Performance Individuale</b>		<b>MAX 70 punti</b>		
<b>Posizionamento nel livello di premialità</b>				

Punteggio totale scheda di valutazione (performance organizzativa e individuale)

*Handwritten signatures and initials*



# PROVINCIA DI BENEVENTO

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

---

---

---

Eventuali considerazioni del valutato

---

---

---

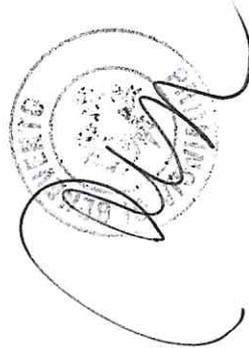
IL VALUTATO per presa visione

\_\_\_\_\_

IL VALUTATORE

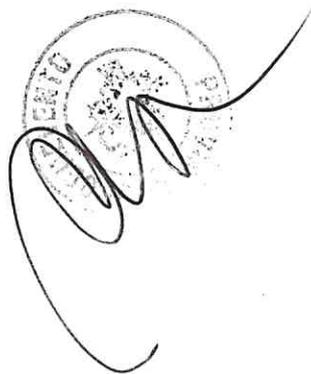
\_\_\_\_\_

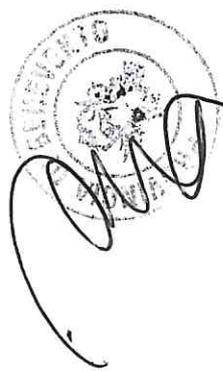
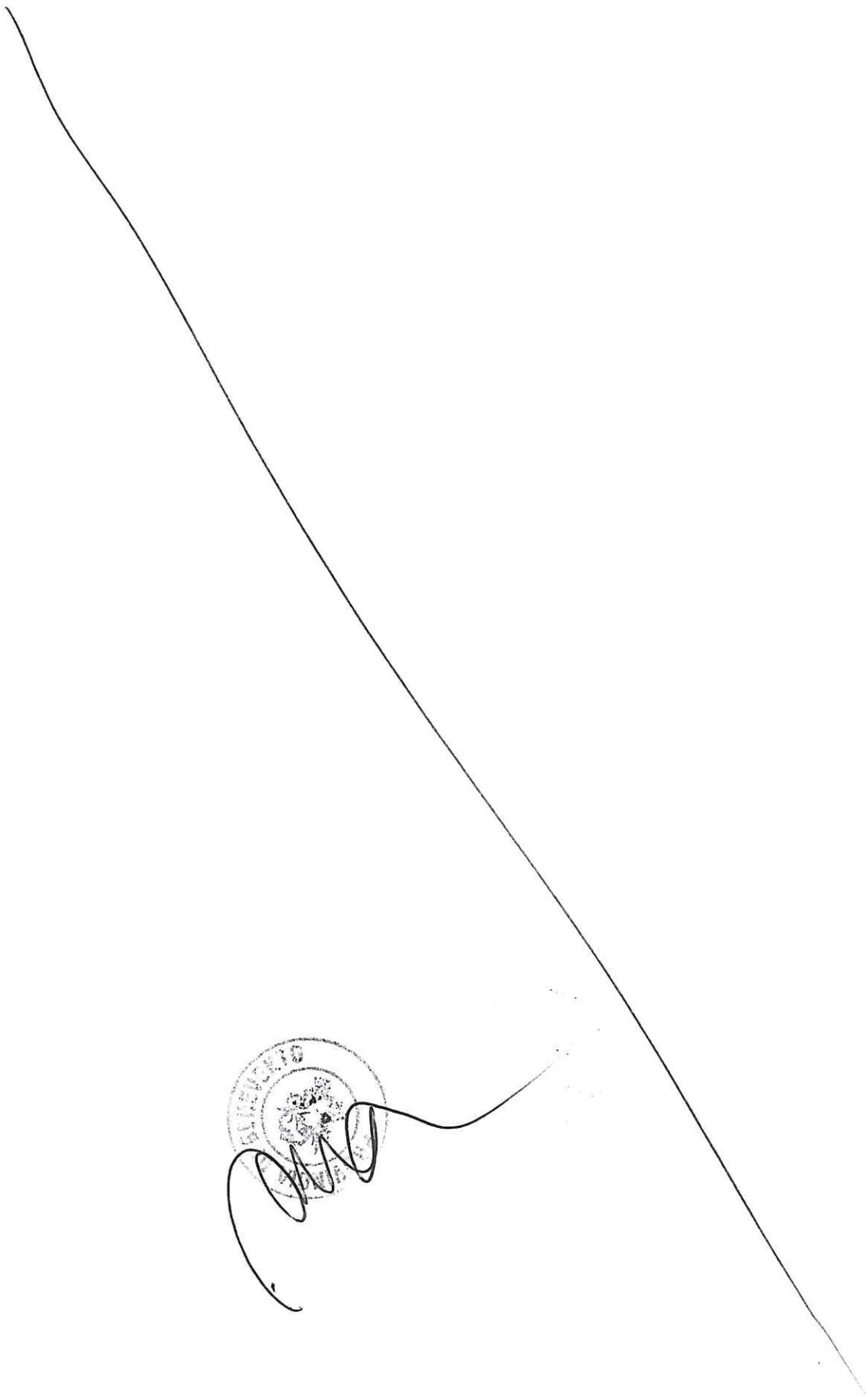
Data .....



## DESCRIZIONE ALLEGATI

- All. n. 1 Domanda di partecipazione progressione orizzontale per l'accesso alla posizione economica superiore.
- All. n. 2 Scheda per l'acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. A e B).
- All. n. 3 Scheda per l'acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. C) ad eccezione del passaggio all'ultima posizione economica della categoria (C6).
- All. n. 4 Scheda per l'attribuzione percorsi economici cat. D nonché per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C (B8 e C6).
- All. n. 5 Modello di dichiarazione di non accettazione della valutazione e richiesta confronto con il valutatore (da trasmettere al dirigente valutatore entro 5 gg. dalla presa visione della scheda).
- All. n. 6 Modello di verbale di riesame della scheda.





**All. n.1** - Domanda di progressione orizzontale per l'accesso alla posizione economica superiore.

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_

appartenente alla categoria (A,B, C, D) \_\_\_\_\_ (es. A1.....B1, .....C1 ....., D1..... etc.), in

servizio presso il Settore/Servizio \_\_\_\_\_.

CHIEDE

di partecipare alla selezione per la progressione orizzontale nella posizione economica superiore rispetto a quella di appartenenza, sopra indicata.

A TAL FINE DICHIARA DI ESSERE IN POSSESSO DEI SEGUENTI REQUISITI

*(apporre una x accanto a ciascuna dichiarazione)*

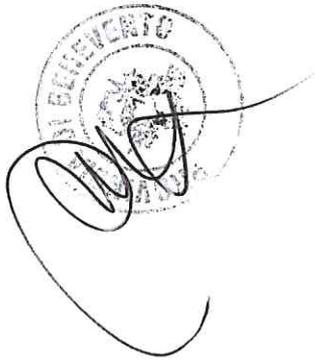
- essere dipendente a tempo indeterminato della Provincia di Benevento;
- aver maturato alla data del 31 dicembre 201\_\_ due anni di anzianità nella posizione economica in godimento;
- assenza, nel corso del 201\_, di provvedimenti disciplinari pari o superiori al rimprovero scritto;
- aver riportato nel triennio antecedente all'anno della selezione, in sede di valutazione annuale delle prestazioni ai fini della corresponsione dei compensi del fondo incentivante, un punteggio medio non inferiore a 70 su 100;
- aver effettuato nel periodo oggetto di valutazione un periodo di prestazioni pari ad almeno 8 mesi, nonché la partecipazione al processo di valutazione della performance nell'intero triennio antecedente l'anno in cui viene adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

*In fede,*

*Firma*



~~\_\_\_\_\_~~



**All. n. 2** - Acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria A e B (cat. A2/A6 – B2/B7).

**Scheda di valutazione delle prestazioni**

ANNO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ Cat. giuridica \_\_\_\_\_ - Posizione

economica attuale: \_\_\_\_\_ - Struttura di appartenenza: \_\_\_\_\_

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza: ➤ <b>1 punto per ogni anno di permanenza nella categoria MAX 16</b> ➤ <b>0,5 punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica MAX 4</b>	Max punti 20	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati.	Max punti 10	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato.	Max punti 10	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 10	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative.	Max punti 10	
Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine.	Max punti 10	
	<b>Totale</b>	

\*=Nell'attribuzione del punteggio non verranno considerati le frazioni di anno inferiori a 6 mesi, mentre quelle superiori ai 6 mesi verranno considerati pari ad un anno.

Data \_\_\_\_\_

**Il Dirigente valutatore**

Per presa visione: (firma del dipendente)

*[A long, thin, curved line, possibly a signature or a mark.]*

*[A circular stamp with illegible text and a signature over it.]*

**All. n. 3** - Acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria C (C2/C5), ad eccezione del passaggio all'ultima posizione economica (C6).

**Scheda di valutazione delle prestazioni**

ANNO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ Cat. giuridica \_\_\_\_\_ - Posizione

economica attuale: \_\_\_\_\_ - Struttura di appartenenza: \_\_\_\_\_

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza: ➤ <b>1 punto per ogni anno di permanenza nella categoria MAX 16</b> ➤ <b>0,5 punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica MAX 4</b>	Max punti 20	
Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale <b>(acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento e/o autoaggiornamento accertato dal Dirigente)</b>	Max punti 10	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati.	Max punti 8	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato.	Max punti 8	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 8	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative.	Max punti 8	
Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine.	Max punti 8	
	<b>Totale</b>	

\*=Nell'attribuzione del punteggio non verranno considerati le frazioni di anno inferiori a 6 mesi, mentre quelle superiori ai 6 mesi verranno considerati pari ad un anno.

Data \_\_\_\_\_



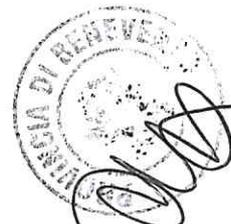
**Il Dirigente valutatore**

*Handwritten initials*

Per presa visione: (firma del dipendente)

*Multiple handwritten signatures in various colors (black, blue, red) and styles, some overlapping the official stamp.*

*[Faint, illegible text, possibly a signature or name]*



*[Handwritten signature]*

**All. n. 4** - Attribuzione percorsi economici cat. D, nonché per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C (B8 e C6).

**Scheda di valutazione delle prestazioni**

ANNO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ Cat. giuridica \_\_\_\_\_ - Posizione

economica attuale: \_\_\_\_\_ - Struttura di appartenenza: \_\_\_\_\_

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. \_\_\_\_\_

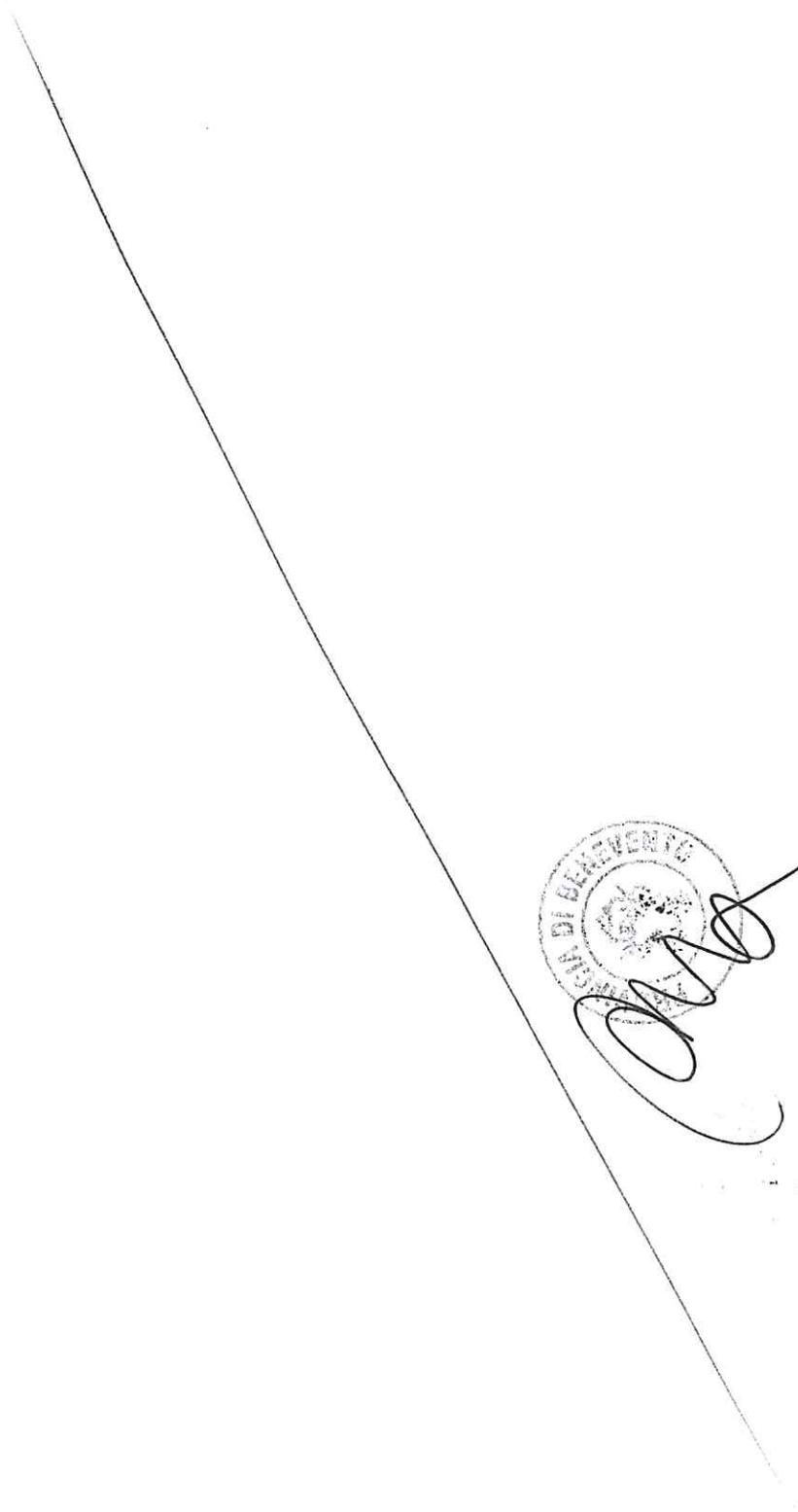
Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza: ➤ <b>1 punto per ogni anno di permanenza nella categoria MAX 8</b> ➤ <b>0,5 punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica MAX 2</b>	Max punti 10	
Capacità dimostrata nel formulare idee innovative finalizzate al miglioramento quali-quantitativo nell'espletamento del proprio lavoro e per lo sviluppo dell'ente.	Max punti 10	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno (superiori e colleghi) e con eventuali utenti esterni.	Max punti 10	
Capacità di organizzare al meglio le risorse sfruttandone al massimo le potenzialità, capacità di coordinamento e partecipazione a gruppi di lavoro per massimizzare i risultati/obiettivi dell'ente.	Max punti 10	
Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale ( <b>acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento e/o autoaggiornamento accertato dal Dirigente</b> )	Max punti 10	
➤ Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità <b>MAX 5</b> ➤ Capacità di snellimento dei procedimenti <b>MAX 5</b>	Max punti 10	
Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine.	Max punti 10	
	<b>Totale</b>	

Data \_\_\_\_\_

Per presa visione: (firma del dipendente)

**Il Dirigente valutatore**

\_\_\_\_\_



*[Handwritten signature]*

**All. n. 5 – Modello di dichiarazione di non accettazione della valutazione e richiesta confronto con il valutatore (da trasmettere al dirigente valutatore e al Servizio Gestione del Personale entro 5 gg. dalla presa visione della scheda)**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ - Profilo professionale:  
\_\_\_\_\_ dopo aver preso visione, in data \_\_\_\_\_,  
della scheda relativa alla valutazione delle prestazioni per la partecipazione alla selezione per  
l'attribuzione della posizione economica orizzontale da Cat. \_\_\_\_\_ a Cat. \_\_\_\_\_

**DICHIARA**

di non accettare il punteggio attribuito e

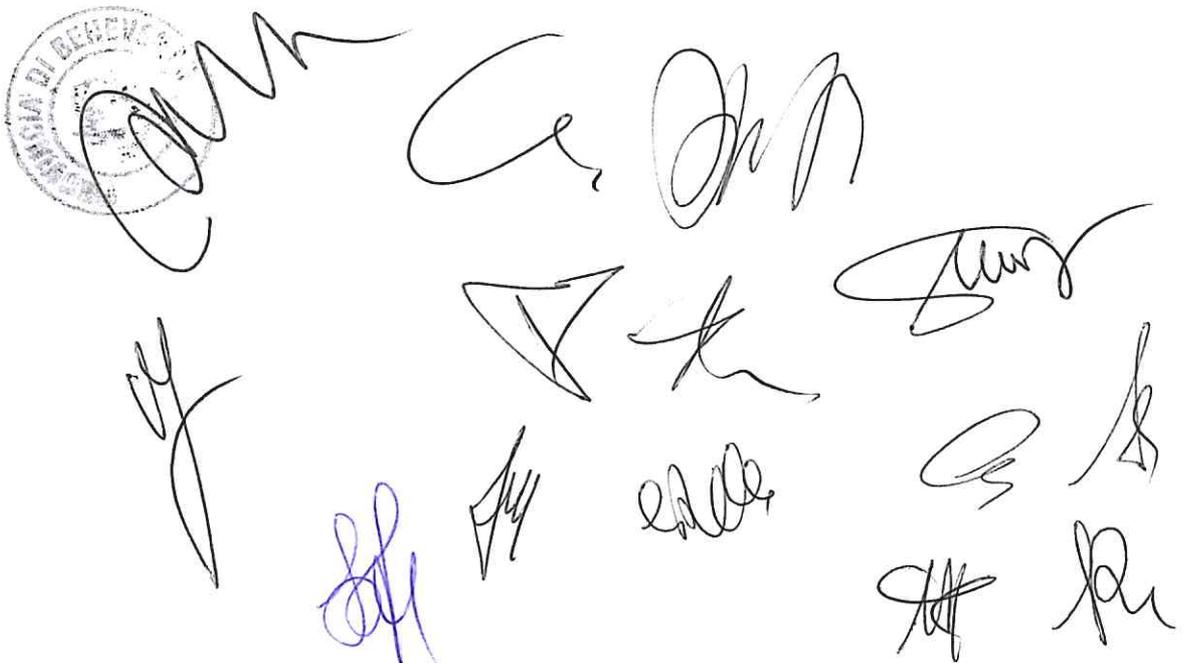
**CHIEDE**

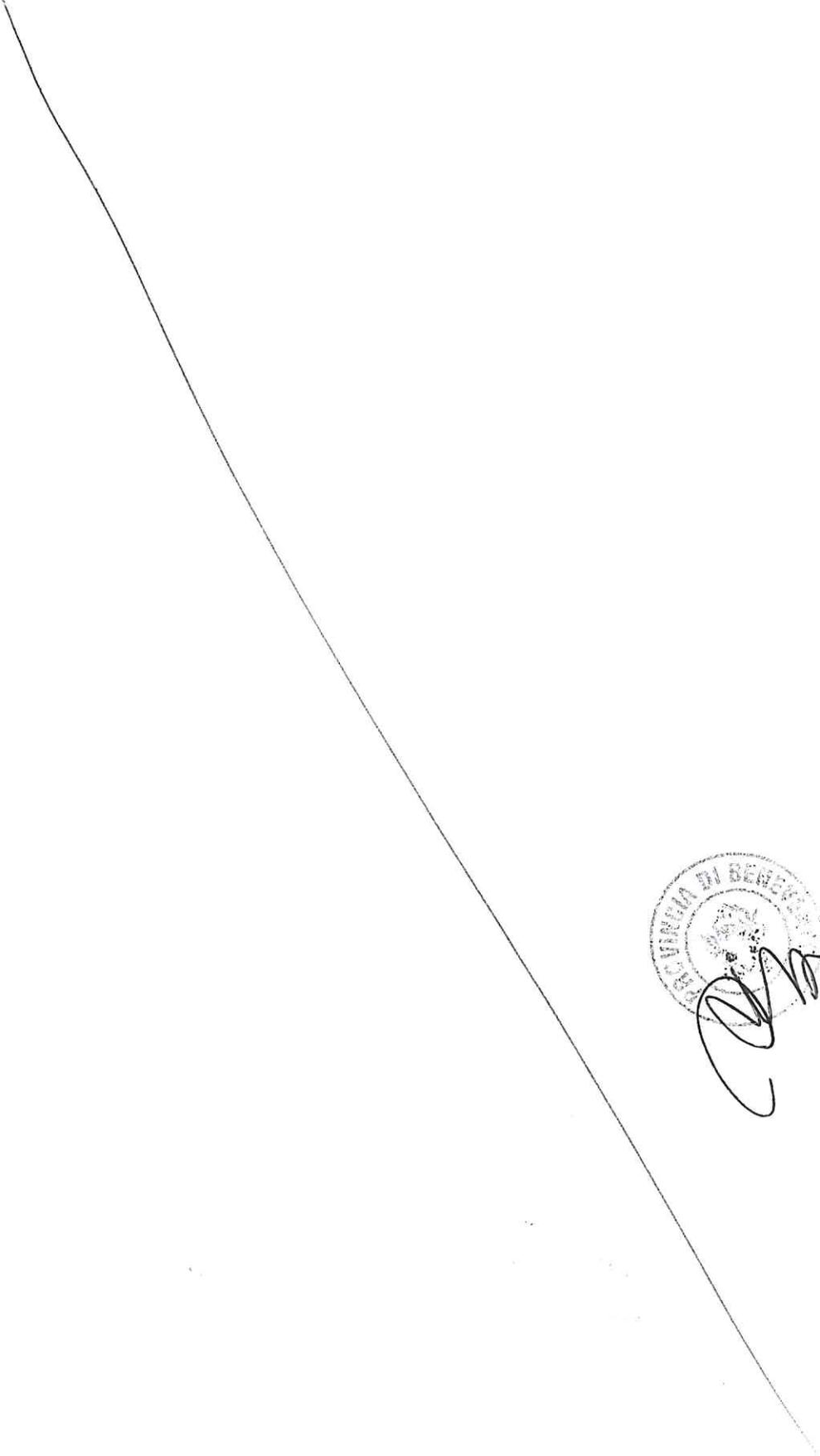
confronto con la S.V. per il riesame della stessa.

Cordiali saluti.

\_\_\_\_\_  
(Firma)

Data \_\_\_\_\_





*[Handwritten signature]*

All. n. 6 – Modello di verbale di riesame della valutazione

**VERBALE INCONTRO FINALIZZATO AL RIESAME DELLA VALUTAZIONE FORMULATA E ATTRIBUITA AL/ALLA SIG. \_\_\_\_\_ PER PARTECIPAZIONE A SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DA CAT. \_\_\_\_ A CAT. \_\_\_\_.**

Il/La dipendente Sig. \_\_\_\_\_, profilo professionale: \_\_\_\_\_ – Cat. \_\_\_\_\_ – attualmente assegnato/a c/o \_\_\_\_\_, con propria nota del \_\_\_\_\_, protocollata al n. \_\_\_\_\_, avvalendosi dell'opportunità prevista dall'avviso n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ nonché dal vigente "Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione orizzontale" – art. 4 – ha chiesto un confronto con il Dirigente responsabile del Settore \_\_\_\_\_, per il riesame della valutazione formulata per lo/la stesso/a per la partecipazione a selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale da cat. \_\_\_\_ a cat. \_\_\_\_.

Il giorno \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_, presso \_\_\_\_\_, ha avuto luogo il contraddittorio di cui sopra alla presenza dell'interessato/a (accompagnato/a o non accompagnato/a da un rappresentante sindacale).

Nel corso della riunione il Dirigente interessato ha chiarito e motivato le cause della valutazione effettuata (se ritenuto, in accordo tra le parti, possono essere espressamente dichiarate nel presente verbale) mentre il/la dipendente ha presentato verbalmente/per iscritto le proprie controdeduzioni che sono/non sono state accolte, ragion per cui la valutazione è stata variata come da scheda allegata che sostituisce quella precedente/non ha subito variazione alcuna.

Dell'esito finale del contraddittorio, terminato alle ore \_\_\_\_\_, il/la Sig. \_\_\_\_\_ ne viene subito informato/a.

Il Dirigente valutatore

Il/La dipendente







*[Handwritten signatures]*

# PROVINCIA DI BENEVENTO

## VERBALE DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Il giorno 22 del mese di novembre dell'anno 2019, presso la sede della Provincia di Benevento, a seguito di convocazione, ha avuto luogo l'incontro, sull'interpretazione autentica delle schede di valutazione per la progressione orizzontale, di cui all'ipotesi di CCI annualità 2019.  
Sono presenti:

**per la parte pubblica**

Dott.ssa Maria Luisa Dovetto ..... *[Signature]* Presidente

Dott.ssa Libera Del Grosso ..... *[Signature]* Componente

Avv. Giuseppe Marsicano ..... *[Signature]* Componente

**per le organizzazioni sindacali:**

CGIL-FP ..... *[Signature]*

CISL/FPS ..... *[Signature]*

UIL/FPL ..... *[Signature]*

CSA .....



**Rappresentanza Sindacale Unitaria**

Caporaso G. .... *[Signature]*

Caporaso R. .... *[Signature]*

Creta ..... *[Signature]*

De Bellis ..... *[Signature]*

Martini ..... *[Signature]*

Mervogliano ..... *[Signature]*

Puzio ..... *[Signature]*

Rispoli ..... *[Signature]*

Sabatino .....

Le parti dopo ampio ed esaustivo confronto sulla materia oggetto d'analisi, concordano e sottoscrivano l'allegato documento.

**PREMESSO CHE:**

- in fase di sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, annualità economica 2019, si approvavano anche le nuove schede di valutazione per la progressione orizzontale, allegata al Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della Progressione Orizzontale – di cui al CCI normativo 2018-2020;
- le modifiche delle citate schede venivano effettuate su specifica richiesta della RSU e delle OO.SS. provinciali, in quanto era intenzione delle stesse valorizzare, nella valutazione della parte della scheda relativa all'esperienza acquisita, la maggiore professionalità conseguita nella posizione economica precedente a quella da assegnare;
- nella predisposizione delle schede allegata all'ipotesi di CCI/2019, per mero errore materiale veniva invertito il punteggio da attribuire per ogni anno di permanenza nella categoria, con quello da attribuire per ogni anno di permanenza nella posizione economica, nonché veniva indicato erroneamente il peso dei suddetti due parametri di valutazione;

**VISTO** l'art. 20 del CCDI 2002-2005 sottoscritto in data 28.07.2004, ad oggetto: "Interpretazioni autentica delle clausole controverse";

**RILEVATO** che è necessario procedere alla correzione delle suddette schede di valutazione per l'attribuzione della progressione orizzontale, nei termini concordati con le organizzazioni sindacali;

Tutto quanto sopra valutato, le parti concordano sulla modifica da apportare alle schede di valutazione per l'attribuzione della progressione orizzontale, di cui al Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della Progressione Orizzontale – di cui al CCI normativo 2018-2020, che allegata al presente verbale, ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Il presente verbale di interpretazione autentica diventa allegato al CCI/2019.



The bottom section of the document contains several handwritten signatures in black ink. A circular stamp is visible, partially overlapping one of the signatures. The stamp contains the text "PROVINCIA DI BERGAMO" around the perimeter and some illegible text in the center. There are also some blue ink signatures or marks scattered in the lower right area.

Ca

All. n. 2 - Acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria A e B (cat. A2/A6 – B2/B7).

**Scheda di valutazione delle prestazioni**

ANNO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ Cat. giuridica \_\_\_\_\_ - Posizione

economica attuale: \_\_\_\_\_ - Struttura di appartenenza: \_\_\_\_\_

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza *: ➤ 0,5 punto per ogni anno di permanenza nella categoria MAX 4 ➤ 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica MAX 16	Max punti 20	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati.	Max punti 10	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato.	Max punti 10	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 10	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative.	Max punti 10	
Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine.	Max punti 10	
	<b>Totale</b>	

\*=Nell'attribuzione del punteggio non verranno considerate le frazioni di anno inferiori a 6 mesi, mentre quelle superiori ai 6 mesi verranno considerate pari ad un anno.

Data \_\_\_\_\_

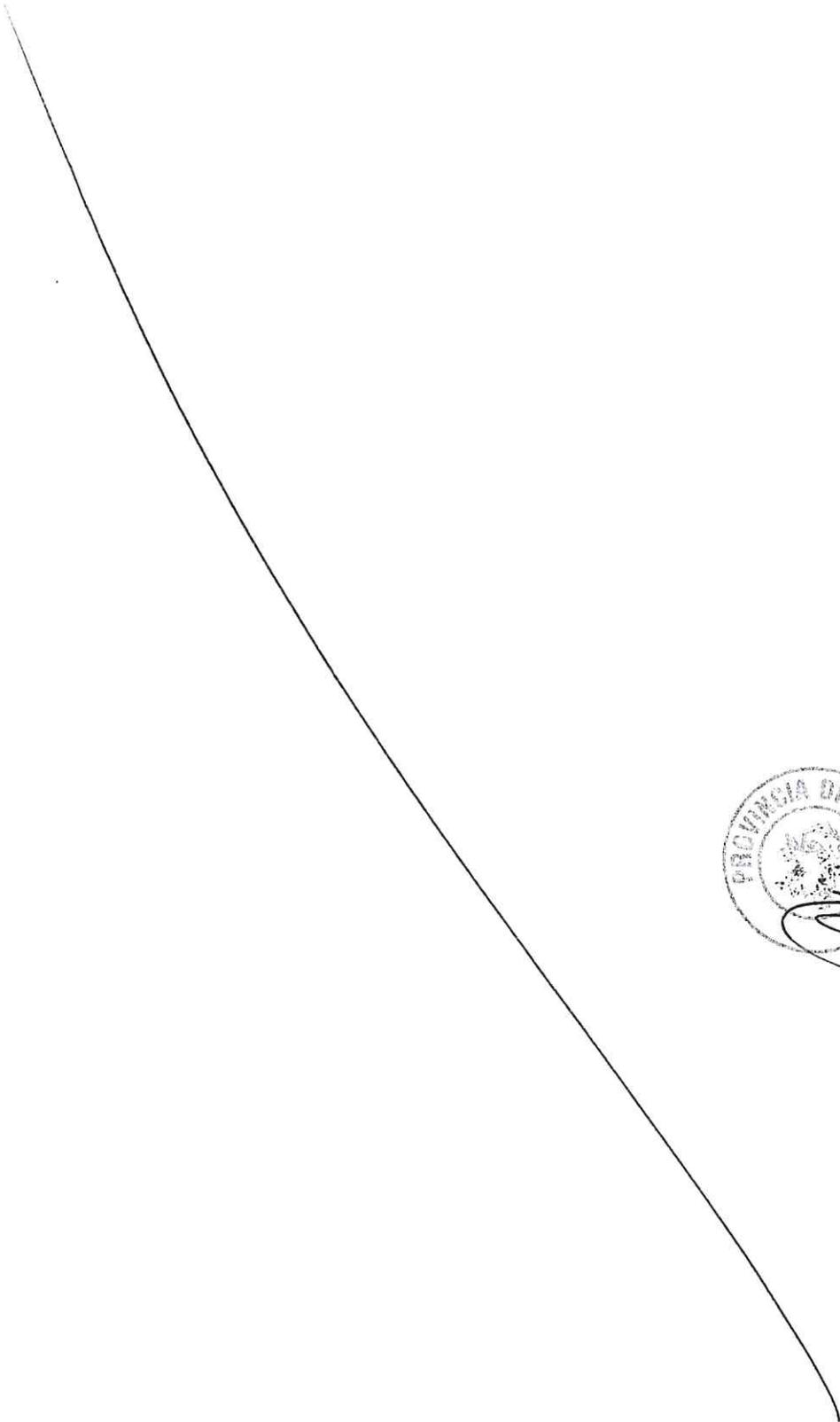


Il Dirigente valutatore

\_\_\_\_\_

Per presa visione: (firma del dipendente)

\_\_\_\_\_



*[Handwritten signature]*

A

All. n. 3 - Acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria C (C2/C5), ad eccezione del passaggio all'ultima posizione economica (C6).

Scheda di valutazione delle prestazioni

ANNO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ Cat. giuridica \_\_\_\_\_ - Posizione \_\_\_\_\_

economica attuale: \_\_\_\_\_ - Struttura di appartenenza: \_\_\_\_\_

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza *: ➤ 0,5 punto per ogni anno di permanenza nella categoria MAX 4 ➤ 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica MAX 16	Max punti 20	
Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale (acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento e/o autoaggiornamento accertato dal Dirigente)	Max punti 10	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati.	Max punti 8	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato.	Max punti 8	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 8	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative.	Max punti 8	
Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine.	Max punti 8	
	<b>Totale</b>	

\*=Nell'attribuzione del punteggio non verranno considerate le frazioni di anno inferiori a 6 mesi, mentre quelle superiori ai 6 mesi verranno considerate pari ad un anno.

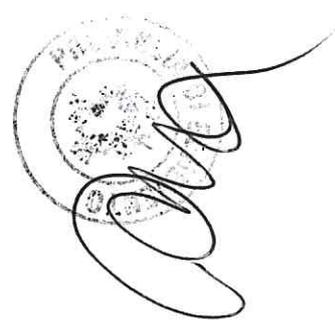
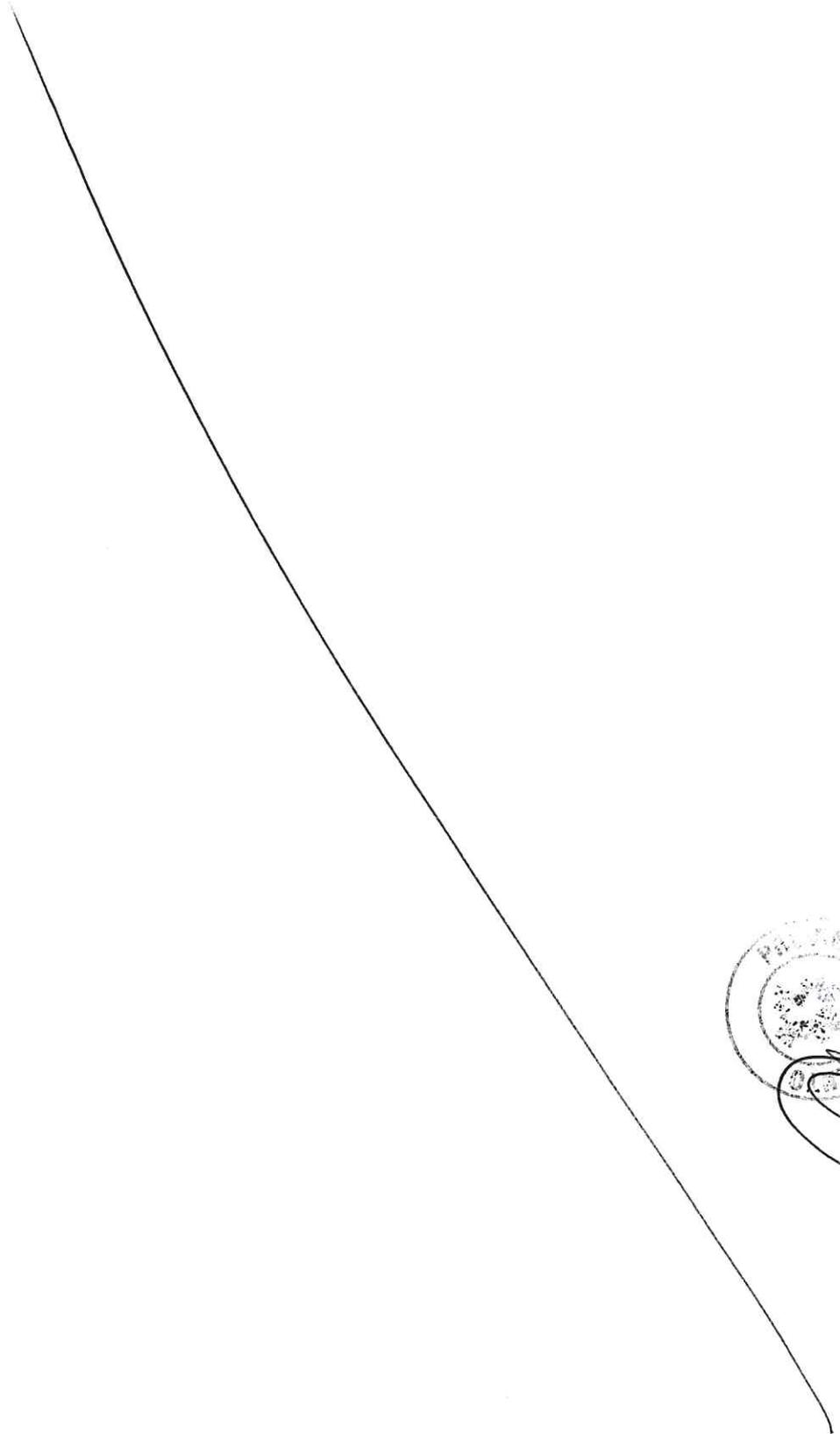
Data \_\_\_\_\_



Il Dirigente valutatore

Per presa visione: (firma del dipendente)

Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a prominent blue signature on the right.



**All. n. 4** - Attribuzione percorsi economici cat. D, nonché per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C (B8 e C6).

**Scheda di valutazione delle prestazioni**

ANNO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ Cat. giuridica \_\_\_\_\_ - Posizione \_\_\_\_\_

economica attuale: \_\_\_\_\_ - Struttura di appartenenza: \_\_\_\_\_

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza *: ➤ <b>0,5 punto per ogni anno di permanenza nella categoria MAX 2</b> ➤ <b>1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica MAX 8</b>	Max punti 10	
Capacità dimostrata nel formulare idee innovative finalizzate al miglioramento quali-quantitativo nell'espletamento del proprio lavoro e per lo sviluppo dell'ente.	Max punti 10	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno (superiori e colleghi) e con eventuali utenti esterni.	Max punti 10	
Capacità di organizzare al meglio le risorse sfruttandone al massimo le potenzialità, capacità di coordinamento e partecipazione a gruppi di lavoro per massimizzare i risultati/obiettivi dell'ente.	Max punti 10	
Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale ( <b>acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento e/o autoaggiornamento accertato dal Dirigente</b> )	Max punti 10	
➤ Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità <b>MAX 5</b> ➤ Capacità di snellimento dei procedimenti <b>MAX 5</b>	Max punti 10	
Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine.	Max punti 10	
	<b>Totale</b>	

\*=Nell'attribuzione del punteggio non verranno considerate le frazioni di anno inferiori a 6 mesi, mentre quelle superiori ai 6 mesi verranno considerate pari ad un anno.

Data \_\_\_\_\_

**Il Dirigente valutatore**

Per presa visione: (firma del dipendente)

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

