

OGGETTO: "Recepimento dell'Accordo di Concertazione in materia di: "Integrazione dei criteri per definire il numero dei dipendenti aventi diritto al 3° passaggio di posizione economica del 31.03.2001 e Definizione dei criteri per il 4° scorrimento economico del 31.03.2002", di cui al Verbale di concertazione n.1/2002 dell'8/03/2002.

LA GIUNTA REGIONALE

Su proposta dell'Assessore al Personale, Demanio, Patrimonio ed Informatica,

VISTI i CCNL per il personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 31/03/1999 e 1/4/1999;

VISTO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 1998/2001 sottoscritto in data 20/09/2000 ed in particolare, l'art.12 relativo ai "Criteri per la progressione economica all'interno delle categorie";

VISTA la Circolare del Dipartimento Risorse e Sistemi Prot.877 dell'8/01/2002, avente ad oggetto: "Criteri per la 3° progressione orizzontale all'interno delle categorie. Art.12 CCDI 20/9/2000. Indicazioni applicative";

RICHIAMATA la Dichiarazione Congiunta n.11 del CCNL del 5/10/2001 relativo al biennio economico 2000/2001;

CONSIDERATO che la disciplina della materia di che trattasi rientra tra quelle oggetto di concertazione, ai sensi dell'art.16, comma 2, del citato CCNL 31/03/1999;

PRESO ATTO dei criteri determinati in materia, come sottoposti all'esame di concertazione, nelle riunioni delle delegazioni trattanti, dell'8 e del 25 febbraio 2002, a seguito delle quali, in data 8 marzo 2002 e' stato sottoscritto dalle parti, apposito Verbale di Concertazione, ai sensi di quanto disposto dall'8 del CCNL 1/4/1999;

RITENUTO che i criteri di cui trattasi, come riportati nel citato Verbale, sono conformi alle norme contrattuali vigenti in materia, e che pertanto, devono essere recepiti dall'Amministrazione Regionale;

All'unanimità,

22 APR. 2002

DELIBERA



Per Capo Corrente
Funzionario Responsabile
(Diana Basso)
Paolo Basso

- per le motivazioni citate in premessa, di recepire l'Accordo di Concertazione relativo ai criteri per il 3° scorrimento economico del 31.03.2001 e per il 4° scorrimento del 31.03.2002, in applicazione dell'art.12 del CCDI 20/09/2000, come contenuto nel Verbale di Concertazione n.1/2002, sottoscritto tra Amministrazione e OO.SS. in data 8/03/2002, che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale;
- di demandare agli Uffici competenti del Dipartimento Risorse e Sistemi la gestione e l'applicazione di tutti gli adempimenti procedurali conseguenti.

Il presente provvedimento sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio.

IL PRESIDENTE: F.to Francesco STORACE
IL SEGRETARIO: F.to Dott. Adolfo Papi

VERBALE DI CONCERTAZIONE N. 1/2002

Concernente:

- **Integrazione dei criteri per definire il numero dei dipendenti aventi diritto al 3° passaggio di posizione economica del 31.03.2001;**
- **Definizione dei criteri per il 4° scorrimento economico del 31.03.2002.**

Oggi 8 Marzo 2002, alle ore 11.00, presso la sede della Regione Lazio, in Roma Via Cristoforo Colombo n.212, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art.10 del CCNL 1/4/1999 al fine di proseguire l'esame in sede concertativa, dei criteri relativi alla disposizione contrattuale citata in epigrafe.

Sono presenti per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Dott. Roberto Tittarelli	Presidente
Dott. Vincenzo Sagnotti	Componente
Dott. Aldo Ciulla	Componente

Sono presenti per la Delegazione di Parte Sindacale.

RSU	Remo Coniglio
CGIL/FP	Cristofari Antonio
CISL/FPS	Cao Vittorio
UIL/FPI	Ambrosini Carlo
CSA	-----
DICCAP	-----



Nel corso della riunione le Parti ,

Esaminate i contenuti della Circolare del Dipartimento Risorse e Sistemi, Prot.877 dell'8/01/2002, avente ad oggetto: "Criteri per la 3° progressione orizzontale all'interno delle categorie. Art.12 CCDI 20/09/2000. Indicazioni applicative", a suo tempo oggetto di informativa sindacale e che, ad ogni buon fine, si allega al presente verbale sotto la lettera "A";

Esaminata, altresì, tutta l'informativa in materia, già trasmessa alle OO.SS.;

Considerato, che in sede di definizione dei criteri relativi al 3° scorrimento non si è tenuto conto che l'abbattimento relativo al periodo di sei mesi per aspettativa non retribuita verrebbe ad essere conteggiato due volte per i dipendenti che non hanno usufruito del passaggio di posizione economica o di quello infracategoriale ai sensi dell'art. 14 del CCDI del 20.9.2000, si ritiene utile fornire anche in questo caso dei chiarimenti in merito.

Considerato, altresì, che a decorrere dal 1 gennaio 2002, per effetto della dichiarazione congiunta n. 11 del CCNL per il biennio economico 2000-2001, viene meno il blocco per lo scorrimento economico relativo al personale inquadrato nella cat. B1 posizione B4 e nella cat. D1 posizione D3, si ritiene opportuno riservare al suddetto personale lo scorrimento economico del 31 marzo 2002, adottando una procedura di valutazione semplificata.

Preso Atto, delle proposte emerse anche negli incontri precedenti

CONVENGONO

CONVENGONO

1. Di recepire le indicazioni operative contenute nella citata Circolare Prot.877 dell'8/1/2002 (Allegato A) e successive integrazioni;
2. Di fissare in Euro 888.000 pari a Lire 1.719.000.000 il tetto di spesa per lo scorrimento del 31.03.2001;
3. di individuare il numero dei dipendenti delle singole posizioni economiche che hanno diritto ad usufruire dello scorrimento economico del 31 marzo 2001 in misura percentuale eguale per tutte le posizioni economiche interessate allo scorrimento, come riportato nella tabella allegata;
4. qualora si dovesse verificare che una parte dei dipendenti si trovi a pari punteggio e questo determini il superamento del tetto prestabilito, la graduatoria relativa sarà ordinata per anzianità anagrafica dando la precedenza a coloro che hanno una maggiore età;

Le parti, altresì, concordano

5. di integrare i criteri per il 3° scorrimento economico del 31 marzo 2001 disponendo che per l'Impegno in servizio venga comunque attribuito il punteggio di 100 al personale, che abbia usufruito di un'aspettativa senza assegni per un periodo superiore a sei mesi nel triennio antecedente ma non abbia conseguito il secondo scorrimento o il passaggio infracategoriale ai sensi dell'art. 14 del CCDI del 20.9.2000;
6. di considerare tra gli incarichi di cui al "Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente" per il personale della categoria D anche quelli formalizzati con determinazione del direttore del dipartimento competente con le quali sono attribuite le posizioni professionali e/o organizzative, ai sensi dell'art. 4, del C.C.D.I. per il quadriennio 1998/2001, sottoscritto il 20.9.2000, precisando che i due incarichi non sono cumulabili, e contestualmente di ribadire il principio che per incarico si intende l'affidamento formale di svolgimento di una o più competenze, per un periodo limitato nel tempo, che esulino dalle normali attività che il dipendente è tenuto a prestare per il fatto di essere inserito nella struttura di appartenenza e nel nuovo sistema di classificazione di cui al CCNL 31.3.1999;



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

7. di dare atto che, affinché il dirigente competente possa esprimere la valutazione dei risultati, della qualità della prestazione e dell'iniziativa personale si debba verificare il presupposto oggettivo della presenza in servizio del dipendente per un periodo sufficiente a consentirne la valutazione. Per periodo sufficiente si intende almeno quello intercorrente dall'ultima valutazione;
8. qualora l'assenza sia superiore al periodo suddetto, se la stessa è riconducibile a causa non dipendente dalla volontà del lavoratore ed è assistita da particolare tutela in base alle leggi vigenti, tale da essere equiparata a tutti gli effetti alla presenza in servizio, come per la malattia (in particolare i casi di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS), nonché le assenze obbligatorie per congedo dei genitori, per la tutela della maternità ai sensi della legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000 e richiamate nell'art. 17 del CCNL aggiuntivo a quello del 1.4.1999, il punteggio relativo alla valutazione del dirigente è sostituito con l'attribuzione, effettuata direttamente dagli Uffici affari generali, di un punteggio che tiene conto della valutazione di risultato individuale conseguita per l'anno 2000;
9. il punteggio da attribuire in questo caso è quello risultante dal prodotto del punteggio attribuito dal dirigente per la valutazione del risultato individuale per l'anno 2000, moltiplicato:
- per il 25% per le posizioni della categoria A, per quelle da B1 a B2 e da C1 a C2;
 - per il 30% per le posizioni da B2 a B5 e da C2 a C3;
 - per il 40% per le posizioni da B5 a B6, da C3 a C4 e per quelle della categoria D.
- Qualora tale soluzione non sia praticabile il caso verrà esaminato singolarmente, eventualmente sentite le organizzazioni sindacali;
10. Se l'assenza non è riconducibile alle fattispecie sopra descritte il dipendente viene valutato sulla sola base degli elementi oggettivi, quali risultanti dalla scheda individuale compilata dall'interessato e fatta pervenire in tempo utile all'Ufficio Affari generali del Dipartimento di appartenenza;



16

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

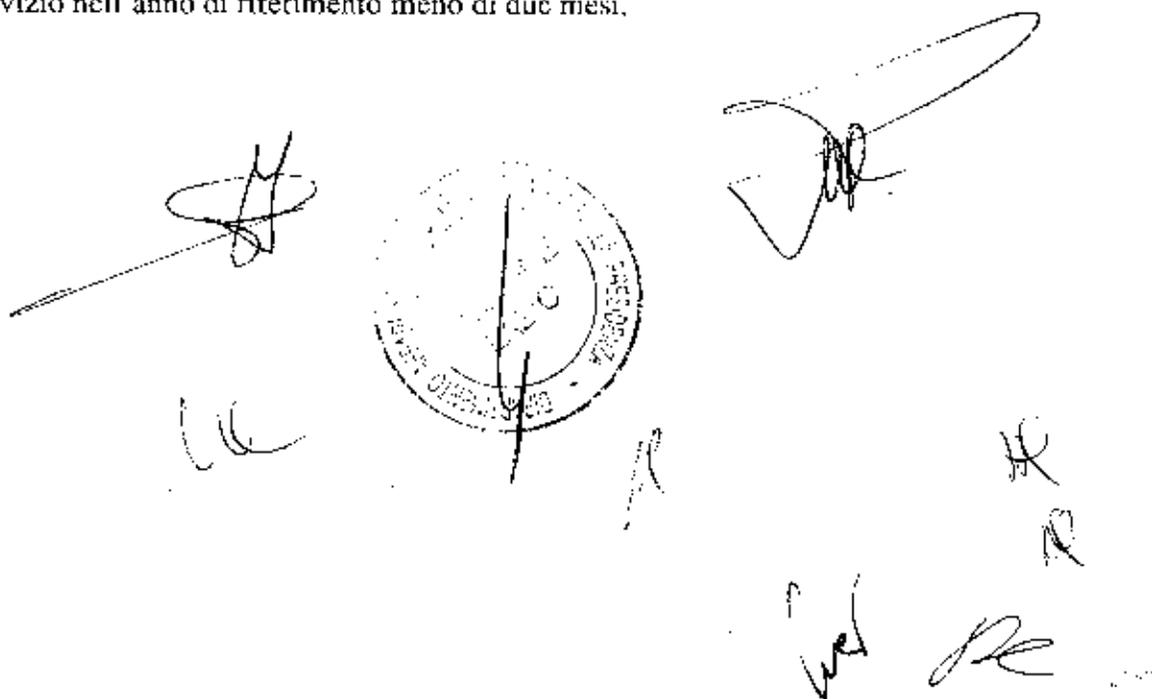
[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

PROGRESSIONE ECONOMICA DEL 31.3.2002

11. di effettuare una progressione economica riservata al personale della categoria B1 in posizione economica B4 e della categoria D1 in posizione economica D3, in servizio a tempo indeterminato al 31.3.2002;
12. la selezione dello scorrimento di cui al punto precedente sarà effettuata sulla base della sola valutazione del dirigente della struttura presso cui il dipendente è iscritto, espressa con le modalità di cui alla scheda di valutazione allegata;
13. il numero degli aventi diritto allo scorrimento sarà definito sulla base delle disponibilità economiche che a tal fine le parti decideranno di destinare allo scopo;
14. qualora si dovesse verificare che una parte dei dipendenti si trovi a pari punteggio e questo determini il superamento del tetto prestabilito, la graduatoria relativa sarà ordinata per anzianità anagrafica dando la precedenza a coloro che hanno una maggiore età;
15. si applicano ricorrendone i presupposti le indicazioni di cui al punto 6 e seguenti in caso di impossibilità per il dirigente di esprimere la valutazione di cui trattasi se il dipendente è stato in servizio nell'anno di riferimento meno di due mesi.



The image shows several handwritten signatures and a central circular official stamp. The stamp is from the 'COMUNE DI S. GIUSEPPE VESUVIANO' and is dated '31 MAR 2002'. It contains the text 'PROGRESSIONE ECONOMICA' and 'CATEGORIA D1'. There are several signatures around the stamp, including a large one at the top right and several smaller ones at the bottom.

TABELLA PER IL CALCOLO DEI COSTI DEL 3° SCORRIMENTO ORIZZONTALE

CAT.	Posizione economica	Personale in servizio al 31.3.2001	Aventi diritto allo scorr.	Incremento tabellare in euro	Costo annuo dell'operazione	Personale che non ha avuto il 2° scorrimento, escluso dal 3°
A	da A1 a A2	0	0	€ 212,78	€ 0,00	7
	da A2 a A3	21	14	€ 272,17	€ 4.148,55	
	da A3 a A4	124	83	€ 283,02	€ 25.472,74	
	A4	30	0	€ 0,00	€ 0,00	
Totale cat. A		175	97		€ 29.621,29	
B1	da B1 a B2	1	1	€ 275,82	€ 200,93	16
	da B2 a B3	53	36	€ 520,59	€ 20.026,66	
	da B3 a B4	256	172	€ 254,10	€ 47.215,17	
	da B4 a B5	121	0	€ 294,90	€ 0,00	
	da B5 a B6	0	0	€ 316,07	€ 0,00	
Totale cat. B1		431	208		€ 67.442,76	
B3	da B3 a B4	63	42	€ 254,10	€ 11.619,36	
	da B4 a B5	235	157	€ 294,90	€ 50.301,34	
	da B5 a B6	69	46	€ 316,07	€ 15.829,58	
	B6	34	0	€ 0,00	€ 0,00	
Totale cat. B3		401	246		€ 77.750,27	
	da C1 a C2	4	3	€ 444,15	€ 1.289,52	29
	da C2 a C3	124	83	€ 477,72	€ 42.996,39	
	da C3 a C4	487	326	€ 611,48	€ 216.146,46	
	C4	518	0	€ 0,00	€ 0,00	
Totale cat. C		1133	412		€ 260.432,37	
D1	da D1 a D2	2	1	€ 981,27	€ 1.424,48	24
	da D2 a D3	74	50	€ 1.702,24	€ 91.430,15	
	da D3 a D4	246	0	€ 981,78	€ 0,00	
	da D4 a D5	0	0	€ 1.070,10	€ 0,00	
Totale cat. D1		322	51		€ 92.854,62	
D3	da D3 a D4	273	183	€ 981,78	€ 194.542,16	67
	da D4 a D5	213	143	€ 1.070,10	€ 165.440,14	
	D5	616	0	€ 0,00	€ 0,00	
Totale cat. D3		1102	326		€ 359.982,30	
TOTALI		3564	1339		€ 888.083,61	143

Totale personale interessato 3° scorrimento	Costo in lire	L. 1.719.569.656
---	---------------	------------------

ART. 12, COMMA 9, C.C.D.L. 20/09/2000 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA
CATEGORIA del 31.3.2002

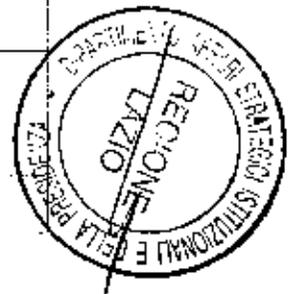
SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE

Dipendente Matricola

Categoria/posizione economica

Dipartimento Ufficio di appartenenza

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (a)	INCIDENZA PERCENTUALE RELATIVA ALLE CATEGORIE (b)		RISULTATO (a x b)
		Categoria B1 Posizione da B4 a B5	Categoria D1 Posizione da D3 a D4	
RISULTATI OTTENUTI		20%	25%	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE		10%	10%	
INIZIATIVA PERSONALE		-	5%	
TOTALE				



INDICAZIONI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO CHE PUO' ANDARE DA ZERO A CENTO.

- (1) se il dipendente ha dimostrato un elevato impegno per il raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio sono attribuiti **punti da 76 a 100**;
 se il dipendente ha dimostrato un buon impegno per il raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio sono attribuiti **punti da 50 a 75**;
 se il dipendente ha dimostrato uno scarso impegno per il raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio sono attribuiti **punti sino a 49**;
- (2) se il dipendente ha dimostrato un elevato grado di professionalità sono attribuiti **punti da 76 a 100**;
 se il dipendente ha dimostrato un buon grado di professionalità sono attribuiti **punti da 50 a 75**;
 se il dipendente ha dimostrato uno scarso grado di professionalità sono attribuiti **punti sino a 49**;
- (3) se il dipendente ha dimostrato un elevato grado di adattamento e di flessibilità lavorativa sono attribuiti **punti da 76 a 100**;
 se il dipendente ha dimostrato un buon grado di adattamento e di flessibilità lavorativa sono attribuiti **punti da 50 a 75**;
 se il dipendente ha dimostrato uno scarso grado di adattamento e di flessibilità lavorativa sono attribuiti **punti sino a 49**;

IL DIPENDENTE

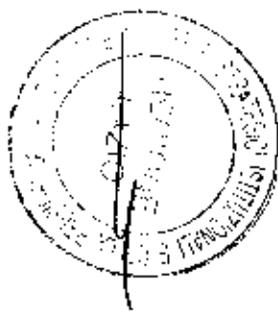
IL DIRIGENTE VALUTATORE

.....

In sede di seconda istanza, valutate le osservazioni del dipendente e le eventuali controdeduzioni del dirigente valutatore, si attribuisce il seguente punteggio: _____

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO

.....



REGIONE LAZIO

ASSESSORATO AL PERSONALE, DEMANIO, PATRIMONIO E INFORMATICA
DIPARTIMENTO RISORSE E SISTEMI

Ufficio 3Y-PEPY00

Prot. fascicolo
Risposta al rigo 11 del
Allegati



Roma

FAX URGENTE

Ai Direttori di Dipartimento e delle
Strutture Equiparate della Giunta
e del Consiglio Regionale

Al Dirigente dell'Area B
del Dipartimento risorse e sistemi

e p.c. All'Assessore al personale, demanio,
patrimonio e informatica

Al Presidente della Delegazione trattante
di parte pubblica

LORO SEDI



Oggetto: Criteri per la terza progressione orizzontale all'interno delle categorie -- Art.12 CCDI
20.09.2000. Indicazioni applicative.

L'art.12 del CCDI 20.09.2000 per il personale dipendente detta i criteri per la progressione economica all'interno delle categorie, suddividendo gli indicatori di misurazione in due gruppi, uno di carattere oggettivo e l'altro basato sulla valutazione del dirigente.

Con l'Accordo di Concertazione del 19 luglio 2001 sono stati approvati i criteri relativi al 3° scorrimento orizzontale che ha decorrenza dal **31 marzo 2001**.

Rispetto al 2° scorrimento del 31 ottobre 2000, non vi sono mutamenti sostanziali per quanto riguarda la valutazione di competenza del dirigente, fatta eccezione per la data di riferimento sopra indicata e per il procedimento di seconda istanza, mentre sono variati i criteri di misurazione dei cinque elementi (Esperienza, Arricchimento professionale, Impegno in servizio, Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente e Conoscenze) desumibili dai dati oggettivi indicati nelle schede individuali dei dipendenti regionali.

Al riguardo si ricorda che con circolare n. 173629 del 13.12.2001, lo scrivente Dipartimento ha impartito istruzioni agli Uffici Affari Generali affinché consentano, in questa fase, ai dipendenti regionali di integrare le loro schede individuali con notizie che, precedentemente omesse, possano arricchire i relativi curricula.

Le SS.II. sono invitate, pertanto, a sensibilizzare i dirigenti dei suddetti Uffici Affari Generali e gestione risorse a curare con particolare attenzione gli adempimenti per la progressione economica in oggetto e a dare indicazioni ai dirigenti di area e di servizio per quanto attiene le valutazioni di loro competenza in modo da evitare che all'interno dello stesso Dipartimento vi siano differenze nel metodo di valutazione o, ingiustificati appiattimenti.

Si ritiene opportuno, per tutto quanto non espressamente indicato nella presente nota, confermare le disposizioni applicative contenute nelle circolari n. 42214 del 20.07.2001 e seguenti, emanate per l'attuazione del secondo scorrimento orizzontale.

Si riportano di seguito le Tabelle relative all'attribuzione dei punteggi per il 3° scorrimento.

**TABELLE SCORRIMENTO ORIZZONTALE
CON DECORRENZA 31.03.2001**

ELEMENTI DESUMIBILI DA DATI OGGETTIVI	Punteggio	Categorie A B1/B2 C1/C2	Categorie B2...B5 C2/C3	Categorie C3/C4 D
Esperienza: anzianità di servizio maturata, anche per periodi di servizio non di ruolo, presso la Regione Lazio o in altri Enti Pubblici, graduata in relazione alla carriera o qualifica di appartenenza;		40%	25%	15%
Personale che non ha usufruito del 2° scorrimento orizzontale e che ha, pertanto, acquisito una maggiore esperienza nella posizione economica di riferimento	100			
Personale proveniente, per effetto del 2° scorrimento orizzontale, dalla posizione economica immediatamente inferiore	60			
Arricchimento professionale: verranno valutati i corsi e i titoli di specializzazione autorizzati dalla Regione (1)		5%	10%	15%
3 o più di 3 corsi nel triennio antecedente il 31.03.2001	100			
Meno di 3 corsi nel triennio antecedente il 31.03.2001	60			
Impegno in servizio: graduato a seconda della presenza in servizio del dipendente;		20%	15%	5%
Non sono state effettuate assenze per aspettativa non retribuita superiori a sei mesi nel triennio antecedente il 31.03.2001	100			
Sono state effettuate assenze per aspettativa non retribuita superiori a 6 mesi nel triennio antecedente il 31.03.2001	60			
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente: partecipazione del dipendente a gruppi di lavoro, commissioni, comitati e svolgimento di incarichi anche individuali formalmente costituiti (1)		/	5%	10%
Partecipazione a 3 o più di 3 gruppi, commissioni, incarichi etc. nel triennio antecedente il 31.03.2001	100			
Partecipazione ad almeno un gruppo, commissione, incarico etc. nel triennio antecedente il 31.03.2001	60			
Conoscenze: titoli di studio (e corsi di formazione inerenti il profilo professionale possedute). (2)		10%	15%	15%
Possesso di una laurea o titolo equipollente	100			
Possesso di un diploma di scuola media superiore	70			
Possesso di un titolo di studio di durata inferiore al quinquennio conseguito dopo la scuola dell'obbligo	60			
Possesso di un titolo di studio della scuola dell'obbligo	50			

- 1) I corsi, nonché la partecipazione a gruppi di lavoro, commissioni, comitati e lo svolgimento di incarichi anche individuali, la cui valutazione è stata utile ad ottenere il 2° scorrimento orizzontale al 30.10.2000 non possono essere valutati ai fini della presente progressione economica.
- 2) I titoli di studio, qualora siano stati utili al 2° scorrimento economico, ai fini della presente progressione economica vengono valutati al 50% del valore esposto in tabella.

ELEMENTI DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE	Punteggio	Categorie A B1/B2 C1/C2	Categorie B2...B5 C2/C3	Categorie C3/C4 D
Risultati ottenuti: concerne il raggiungimento corretto e tempestivo degli obiettivi assegnati		15%	20%	25%
Ha dimostrato un forte impegno per il raggiungimento degli obiettivi della struttura	100			
Ha dimostrato un buon impegno per il raggiungimento degli obiettivi della struttura	80			
Ha dimostrato uno scarso impegno per il raggiungimento degli obiettivi della struttura	50			
Qualità della prestazione: grado di professionalità raggiunto dal dipendente, definito a seguito di un colloquio (art. 7, lettera d del CCDI).		10%	10%	10%
Ha dimostrato un elevato grado di professionalità	100			
Ha dimostrato un buon grado di professionalità	80			
Ha dimostrato uno scarso grado di professionalità	50			
Iniziativa personale: adattamento ai cambiamenti organizzativi e alla flessibilità del dipendente nello svolgimento dei compiti assegnati.		/	/	5%
Ha dimostrato un elevato grado di adattamento e di flessibilità lavorativa	100			
Ha dimostrato un buon grado di adattamento e di flessibilità lavorativa	80			
Ha dimostrato uno scarso grado di adattamento e di flessibilità lavorativa	50			

Come già detto sono confermati i criteri di valutazione degli "Elementi di competenza del Dirigente", e pertanto valgono tutte le indicazioni fornite al riguardo in occasione del 2° scorrimento. Si allega il nuovo modello di scheda da compilarsi al riguardo.

Gli indicatori degli "Elementi desumibili da dati oggettivi" continuano ad avere lo stesso peso percentuale di quello previsto per il 2° scorrimento, in funzione della categoria e della posizione economica ricoperta dal dipendente, come stabilito dal CCDI del 20.09.2000.

Mutano invece, con il citato Accordo di Concertazione del 19.07.2001, le specificazioni dei cinque elementi desumibili dai suddetti dati oggettivi.

Indicazioni operative

1) **Personale oggetto di valutazione.**

Non deve essere valutato:

- a) il personale collocato nelle posizioni economiche al vertice delle relative categorie, in quanto ha già compiuto il massimo percorso orizzontale possibile (A4, B6, C4, D5);
- b) il personale collocato nelle posizioni "B1 giuridico/B4 economico" e "D1 giuridico/D3 economico", in quanto il blocco dell'art.12, comma 3, del CCNL 31.03.1999 è operante fino al 31 dicembre 2001.

Invece deve essere valutato il personale che, per effetto dell'applicazione dell'art.14 del CCDI 20.09.2000, è pervenuto con decorrenza 31 dicembre 2000 alle posizioni giuridiche B3 e D3.

Pertanto gli Uffici AA.GG. compileranno le schede di valutazione ed attribuiranno i relativi punteggi soltanto ai dipendenti che, con le precisazioni sopra indicate, possono essere selezionati ai fini dello scorrimento in questione. Per l'individuazione di tale personale è sufficiente consultare le determinazioni del Direttore del Dipartimento Risorse e Sistemi, già in loro possesso, con le quali sono stati approvati gli elenchi definitivi della 2° progressione orizzontale, e successive modificazioni e quelle con le quali sono state attribuite le posizioni giuridiche B3 e D3 ai sensi dell'art. 14 del CCDI 20.9.2000, aggiungendo il personale neo assunto e assegnato al dipartimento entro 31 marzo 2001. Vanno altresì valutati i dipendenti che risultano cessati dal servizio dopo il 31 marzo 2001, mentre restano esclusi quelli cessati prima di tale data.

2) **Modalità di valutazione dei dati oggettivi**

Il personale da valutare va suddiviso in due sottogruppi:

- a) coloro che hanno ottenuto il secondo scorrimento con decorrenza 30 ottobre 2000;
- b) coloro che sono rimasti esclusi da detto scorrimento economico;

Tale suddivisione si rende utile in quanto, come riportato nella tabella dei dati oggettivi, sono diversamente valutati i titoli relativi agli elementi ivi indicati.

Per i primi, lettera a):

- l'esperienza vale 60 punti;
- il titolo di studio, è valutato al 50% del valore esposto nella tabella sopra riportata;
- i corsi, la partecipazione a gruppi di lavoro, commissioni, comitati e lo svolgimento di incarichi anche individuali sono valutati, se svolti nel periodo dal 31.10.2000 al 31.3.2001;

Per i secondi, lettera b):

- l'esperienza vale 100 punti;
- il titolo di studio, è valutato al 100% del valore esposto nella tabella;
- i corsi, la partecipazione a gruppi di lavoro, commissioni, comitati e lo svolgimento di incarichi anche individuali sono valutati, se svolti nel periodo dal 1.4.1998 al 31.3.2001;

Il personale che, ai sensi dell'art. 14 CCDD 20.9.2000, ha ottenuto il passaggio ad una categoria giuridica superiore, sia che alla data del 31 ottobre 2000 avesse realizzato o meno uno scorrimento di posizione economica, è valutato alla stessa stregua di chi ha ottenuto il secondo scorrimento economico (lettera a) in quanto il passaggio di categoria è comunque una progressione di carriera più rilevante di quella solo economica.

L'accertamento dei periodi di aspettativa non retribuita relativa alla determinazione del punteggio per "l'impegno in servizio" avverrà, come in passato, sulla base di un'autodichiarazione resa dal dipendente ai sensi della normativa vigente in materia e riferita al periodo dall'1.4.1998 al 31.3.2001.

I Dirigenti degli uffici affari generali e gestione risorse, calcolato il punteggio dei dati oggettivi, ne danno comunicazione agli interessati entro il 25 gennaio 2002 avvisandoli che hanno cinque giorni di tempo per chiedere la rettifica di eventuali errori.

3) Modalità di valutazione da parte del dirigente

Al fine di definire in maniera più compiuta il procedimento di seconda istanza, in particolare nell'eventualità che il dipendente non sottoscriva la scheda con la valutazione del dirigente competente, si chiarisce quanto segue:

- a) Il dirigente valutatore, quello della struttura di appartenenza del dipendente, redige la scheda contenente la valutazione possibilmente in contraddittorio. Prima di sottoporre la scheda alla sottoscrizione dell'interessato il dirigente si coordina con il Direttore del dipartimento di appartenenza, il quale può chiedere al Dirigente di rivedere la propria valutazione al fine di garantire un'uniformità di giudizio a livello dipartimentale. Solo successivamente la scheda, eventualmente modificata in base alle indicazioni del Direttore del dipartimento, è trasmessa formalmente all'interessato per la sottoscrizione. La scheda, una volta sottoscritta dal valutatore e dal valutato, è definitiva.
- b) Qualora il dipendente dissenta circa la valutazione espressa nella scheda lo stesso presenta una memoria scritta con la motivazione della mancata sottoscrizione, al fine di chiedere che la valutazione venga rimessa, in seconda istanza, al Direttore del Dipartimento competente. In tal caso il valutatore di prima istanza trasmette quanto prima la scheda e l'allegata memoria del dipendente, al Direttore del dipartimento di appartenenza che, entro sette giorni, eventualmente sentendo gli interessati, decide in merito. La valutazione del Direttore del dipartimento è sempre definitiva.
- c) Nel caso che il dipendente sia assegnato ad una struttura priva di dirigente di servizio e/o area, la valutazione viene effettuata dal Direttore del dipartimento. In tal caso, fermo restando la necessità di trasmettere la scheda al dipendente per la sottoscrizione e la possibilità per questi di esternare l'eventuale disaccordo, la valutazione è comunque definitiva e la sottoscrizione del Direttore è apposta in qualità di dirigente valutatore.
- d) Una volta trasmessi i riepiloghi con il punteggio complessivo al Dipartimento risorse e sistemi per la compilazione degli elenchi, non può più essere appertata alcuna rettifica alle schede in questione.



4) Adempimenti finali

I Dirigenti degli uffici Affari generali, come già fatto per il 2° scorrimento orizzontale, raccoglieranno le schede compilate dai dirigenti e redigeranno un riepilogo con l'indicazione, a fianco del nominativo del dipendente, del punteggio ottenuto, secondo il seguente prospetto:

Generalità	Data di nascita	Categoria e posizione economica al 31.3.2001	Punteggio utile per la selezione
------------	-----------------	---	----------------------------------

Per punteggio utile ai fini della selezione si intende la somma dei punteggi riportati per ciascuno degli elementi oggettivi e per quelli di competenza del dirigente ottenuti moltiplicando il punteggio attribuito per il peso corrispondente alla progressione economica che interessa il dipendente.

Il solo riepilogo di cui sopra sarà trasmesso al Dipartimento Risorse e sistemi, entro il giorno 8 febbraio 2002, per la predisposizione degli elenchi generali e gli atti conseguenti.

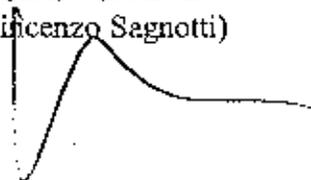
Qualora si dovesse verificare che una parte dei dipendenti si trovi a pari punteggio e questo determini il superamento del tetto prestabilito, la graduatoria relativa sarà ordinata per anzianità anagrafica dando la precedenza a coloro che hanno una maggiore età.

Il Dirigente dell'Area "Relazione sindacali" di questo Dipartimento è invitato a trasmettere la presente alle organizzazioni sindacali per "informazione".

Il Dirigente dell'Ufficio 3Y
(Lucio Baldelli)



IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
RISORSE E SISTEMI
(Dott. Vincenzo Sagnotti)



ART. 12, COMMA 9, C.C.D.L. 20/09/2000 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

SCHEDE PER LA VALUTAZIONE DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE

Dipendente Matricola

Categoria/posizione economica

Dipartimento

Ufficio di appartenenza

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (a)	INCIDENZA PERCENTUALE RELATIVA ALLE CATEGORIE (b)			RISULTATO (a x b)
		Categorie A B1/B2 C1/C2	Categorie B2.....B5 C2/C3	Categorie C3/C4 D	
RISULTATI OTTENUTI (1)		15%	20%	25%	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (2)		10%	10%	10%	
INIZIATIVA PERSONALE (3)		-	-	5%	
TOTALE					

- (1) se il dipendente ha dimostrato un elevato impegno per il raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio sono attribuiti **punti 100**
 se il dipendente ha dimostrato un buon impegno per il raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio sono attribuiti **punti 80**
 se il dipendente ha dimostrato uno scarso impegno per il raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio sono attribuiti **punti 50**

- (2) se il dipendente ha dimostrato un elevato grado di professionalità sono attribuiti **punti 100**
 se il dipendente ha dimostrato un buon grado di professionalità sono attribuiti **punti 80**
 se il dipendente ha dimostrato uno scarso grado di professionalità sono attribuiti **punti 50**

- (3) se il dipendente ha dimostrato un elevato grado di adattamento e di flessibilità lavorativa sono attribuiti **punti 100**
 se il dipendente ha dimostrato un buon grado di adattamento e di flessibilità lavorativa sono attribuiti **punti 80**
 se il dipendente ha dimostrato uno scarso grado di adattamento e di flessibilità lavorativa sono attribuiti **punti 50**
 Tale elemento di valutazione ha rilevanza solo per i passaggi da C3 a C4 e per quelli all'interno della categoria D.
 Nei restanti casi nessun punteggio va attribuito in merito alla "INIZIATIVA PERSONALE".

IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE VALUTATORE

.....

.....

In sede di seconda istanza, valutate le osservazioni del dipendente e le eventuali controdeduzioni del dirigente valutatore, si attribuisce il seguente punteggio:

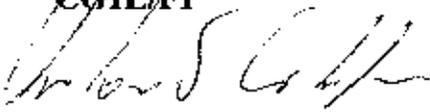
IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO

.....

Dichiarazione a verbale CGIL/FP

La CGIL/FP ritiene la circolare dell'Amministrazione inclusa nell'accordo (prot. 877 del 8.1.2002) non rispondente a quanto definito negli accordi sottoscritti tra le parti relativi allo scorrimento economico delle categorie.

CGIL/FP



Roma, 12.03.2002

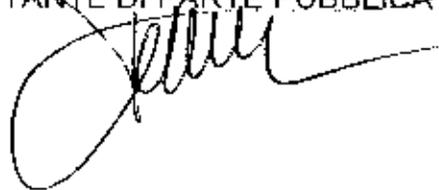


DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AMMINISTRAZIONE

In relazione alle affermazioni della CGIL in ordine alla Circolare dell'Amministrazione n. 887 dell'8.1.02 si precisa che l'accordo prevede il recepimento per quanto riguarda il contenuto.

Si precisa, altresì, che la circolare era allegata alla proposta dell'Amministrazione oggetto del presente accordo e che in sede di discussione non è stata avanzata alcuna obiezione al riguardo da parte delle OO.SS. presenti.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



Roma, 15.03.02



