

INTESA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

in applicazione del CCNL 2016-2018

Oggi, 21.09.2020, alle ore 11:00, presso la Sede del Consorzio Universitario Piceno, si sono incontrati i signori:

Per la Delegazione di parte pubblica:

N.D.	Nominativi	Funzione
1	Alessandra Bovara	Responsabile Area Amministrativo-Istituzionale

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
1	Maria Calvaresi	FP-CGIL
2	Giorgio Cipollini	CISL-FP
3	Fabiola Viozzi	RSU

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata intesa definitiva di Contratto Collettivo Integrativo del Consorzio Universitario Piceno in applicazione del CCNL 2016/2018, che integra, modifica e sostituisce quanto approvato in data 2.05.2019.

Per la parte pubblica:

IL RESPONSABILE DI AREA AMMINISTRATIVO-ISTITUZIONALE

F.to Arch. Alessandra Bovara _____

Per la parte sindacale:

SEGRETERIA FP – CGIL

F.to Maria Calvaresi _____

SEGRETERIA CISL-FP

F.to Giorgio Cipollini _____

R.S.U.

F.to Fabiola Viozzi _____

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
del CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO
in applicazione del CCNL 2016-2018

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 1 Ambito di applicazione	2
Art. 2 Durata - Revisione	2
Titolo II - RISORSE DECENTRATE	2
Art. 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	2
Art. 4 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance	2
Art. 5 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)	3
Art. 6 Progressioni economiche	3
Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)	3
Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)	4
Art. 9 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)	5
Art. 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)	5
Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)	5
Art. 12 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)	6
Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)	6
Art. 14 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)	7
Art. 15 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)	7
Art. 16 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)	7
Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)	7
Titolo III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE	7
ALLEGATO A) CRITERI PROCEDURE PER PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA	8

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 2 Durata - Revisione

1. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione, presso l'ente, del successivo contratto collettivo integrativo.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Titolo II - RISORSE DECENTRATE

Art. 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa del personale che ha prestato effettivo servizio nell'Ente per un periodo superiore a mesi 6 e per un part time pari o superiore al 33%.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti in sede annuale di ripartizione delle risorse si riservano di definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 5 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Al personale valutato positivamente, in relazione alle risorse disponibili per tale istituto contrattuale, viene teoricamente attribuito un premio per performance individuale in relazione alla categoria di appartenenza, graduato nella medesima misura della retribuzione di base e rapportato al punteggio conseguito a seguito di valutazione secondo l'attuale regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio.
2. In ottemperanza all'art. 69 del CCNL 2016-2018 ad una limitata quota di dipendenti che conseguono una valutazione superiore a 90/100 viene attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b (performance individuale). La percentuale non inferiore al 30% sarà definita di anno in anno in fase di contrattazione in relazione alle risorse destinate al finanziamento di tale istituto contrattuale.
3. Per la durata del presente contratto, considerata la modesta dimensione della dotazione organica dell'Ente, la percentuale dei dipendenti, a cui attribuire la maggiorazione del premio, pari al 40% (con arrotondamento all'unità superiore) sarà applicata sul numero complessivo dei dipendenti e non sul numero dei dipendenti per singola categoria.

Art. 6 Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Categoria A - n. dipendenti		euro destinati
Categoria B - n. dipendenti		euro destinati
Categoria C - n. dipendenti		euro destinati
Categoria D - n. dipendenti		euro destinati
Totale assegnato alle progressioni		

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento in cui vengono ripartite le risorse. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.
4. Nell'allegato A) sono indicati i criteri generali di valutazione per le progressioni economiche del personale.

Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'indennità è attribuita, in sede di contrattazione del fondo dell'anno di riferimento, nella misura minima di 1 euro e massima di 10 euro al giorno, in relazione alle attività svolte nell'anno in via prevalente e alle disponibilità finanziarie.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- fino a euro 5.000 annui importo indennità giornaliera 1 euro;
- da euro 5.000,01 a euro 10.000 importo indennità giornaliera 1,25 euro;
- oltre 10.000 importo indennità giornaliera 1,5 euro.

6. L'agente contabile attesta la giacenza e i movimenti.

Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O., in relazione alle disponibilità delle risorse finanziarie del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità di importo non superiore a euro 3.000, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità (pari rispettivamente a 250, 750, 1250 euro) è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche, modulando il valore in base al cumulo:
 - a) svolgimento di procedure amministrative semplici;
 - b) capacità di risolvere in autonomia le problematiche connesse alle funzioni inerenti all'ufficio;
 - c) capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di riferimento;
- al personale di categoria C l'indennità (pari rispettivamente a 500, 1000 o 1500 euro) è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche, modulando il valore in base al cumulo:
 - a) responsabilità di coordinamento di altri dipendenti di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
 - b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
 - c) responsabilità di procedimento amministrativo;
 - d) capacità di risolvere in autonomia le problematiche connesse alle funzioni inerenti all'ufficio;
 - e) capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di riferimento;
- al personale di categoria D l'indennità (pari rispettivamente a 1000, 2000 o 3000 euro) è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche, modulando il valore in base al cumulo:
 - a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altri dipendenti di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con trasversalità tra più Unità Operative;
 - b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale;
 - c) responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;

- d) responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- e) capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di PO di riferimento o del Dirigente;
- f) funzioni di coordinamento dei servizi e di staff con la Direzione.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile di area a consuntivo.

3. Un'indennità di importo massimo non superiore a euro 350 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:

- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.

Art. 9 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

3. L'Ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITÀ RISULTATO
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

Art. 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 18 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35%, in presenza di particolari situazioni quali gravi e documentate situazioni familiari, assistenza a familiari malati o con handicap, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

4. Le parti tenuto conto della modestissima dotazione organica attuale dell'ente, della peculiarità dei servizi erogati collegati all'università, mutevoli di anno accademico in anno accademico, prendono atto che la percentuale dei lavoratori a tempo parziale è del 50%. Pertanto, in deroga ai punti 1 e 2 del presente articolo, tenuto conto delle modeste dimensioni dell'Ente e della necessità di dover garantire la presenza di personale in ogni servizio, tale percentuale è da considerarsi massima, relativamente alla vigenza del presente CCI.

Art. 12 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Ad integrazione del budget disponibile per il pagamento del lavoro straordinario è consentito autorizzare eccedenze di lavoro straordinario da far confluire in banca delle ore. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 60 ore per ogni dipendente.

Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

2. La flessibilità riguarda l'intero personale dell'ente nei modi sotto specificati:

- orario antimeridiano:
 - entrata dalle ore 8:00 alle ore 9:00
 - uscita dalle ore 13:30 alle ore 15:00
- orario pomeridiano:
 - entrata dalle ore 14:30 alle ore 15:30
 - uscita dalle ore 17:30 alle ore 18:30

3. Di norma l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso. Il debito non recuperato comporterà l'applicazione della proporzionale decurtazione stipendiale. L'eventuale credito orario verrà azzerato.

5. In nessun caso la flessibilità oraria potrà comportare il pagamento dello straordinario se non formalmente e preventivamente richiesto dal Responsabile di Area.

6. La pausa tra l'orario antimeridiano e pomeridiano non potrà essere inferiore a 30 minuti e superiore a 90 minuti.

7. Di norma deve essere garantita l'effettuazione dell'orario prescritto per ciascuna settimana di riferimento.

8. Al personale part-time in relazione alla tipologia dell'orario sarà attribuita dal Responsabile di Area una flessibilità compatibile con l'organizzazione del lavoro.

9. Ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari la flessibilità di cui al comma 2 potrà essere adattata dal Responsabile di Area in ragione delle motivazioni adeguatamente documentate e per un periodo di tempo determinato.

Art. 14 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. La durata media dell'orario di lavoro fino a un massimo di 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento a un periodo non superiore a un mese.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 30 giorni in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi per il C.U.P. non possono superare 30 giorni. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 30 giorni:
 - servizi legati ad attività stagionali.

Art. 15 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 300 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 16 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Titolo III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.

ALLEGATO A) CRITERI PROCEDURE PER PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- è richiesta l'anzianità di servizio di almeno due anni a tempo indeterminato.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti che abbiano riportato negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari e che siano collocati nel quarto o nel terzo livello di premialità nella valutazione della performance (livello della prestazione inadeguata e livello dell'adeguatezza).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene considerata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto (max. punti 20):

- Media del punteggio relativo alla performance del triennio precedente compresa tra 95 e 100: punti 20;
- Media del punteggio relativo alla performance del triennio precedente compresa tra 91 e 94: punti 10;
- Media del punteggio relativo alla performance del triennio precedente compresa tra 81 e 90: punti 5;

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del Responsabile di Area o dell'OV in caso dei Responsabili di Area, come attestate nelle schede di valutazione.

In caso di parità di punteggio, verrà considerato quanto previsto dall'art. 5, comma 4, del D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487 e ss.mm.ii..

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile di Area procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Il Responsabile di Area provvederà alla redazione della graduatoria secondo il punteggio complessivo ottenuto sommando i singoli punteggi assegnati.

Il Responsabile di Area ha a disposizione per la valutazione dei candidati punti 20 secondo i criteri di cui sopra da assegnare alla valutazione della performance.

3. Il Responsabile di Area procederà alla formulazione di una graduatoria, che verrà successivamente approvata con apposito atto e gli esiti saranno comunicati ai diretti interessati.

4. Decorrenza

Salvo diversa indicazione la decorrenza della progressione economica si intende dal primo gennaio dell'anno in cui è attivata la procedura.