

**CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**Triennio 2023-2025**

Oggi, 27 dicembre 2023, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025 deliberata con Determina del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 58 del 22/12/2023 – previo parere favorevole e controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio espresso dal Collegio dei Revisori dei conti in data 21/12/2023 – si sottoscrive il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale non dirigente triennio 2023- 2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 tra:

**Delegazione di parte pubblica**

Dott. Angelo Raffaele Caforio, Presidente della Delegazione trattante

**Delegazione di parte sindacale**

**RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE**

Rag. Antonella Landella

Rag. Maria Cristina Luisi

Dr.ssa Antonia Tarantino

Sig. Romualdo Toppiti *ASSENTE*

*EW*

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI**

Dr.ssa Rosa Palmieri (delegata)

Rappresentante territoriale FP/ CGIL

Sig.ra Bruna Torino (delegata) “ “

FP/CISL

Rag. Ornella Lorusso (delegata)

CSA

Sig. Vincenzo Salzone (delegato) “

CSA

per la sottoscrizione dell'allegata Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali".

CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI

.....

RSU  
*Rosa Palmieri*  
*Bruna Torino*  
*Ornella Lorusso*  
*Vincenzo Salzone*  
OO.SS.  
*Angelo Caforio*  
*Angelo Caforio*

**CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**Triennio 2023-2025**

**INDICE**

**Premessa**

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1      Ambito di applicazione
- Articolo 2      Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II**

**TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE  
DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

- Articolo 3      Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022, fra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4      Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Articolo 5      Definizione della misura percentuale della maggiorazione dei cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16.11.2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo
- Articolo 6      Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area
- Articolo 7      Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari EQ

**TITOLO III**  
**COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O**  
**RESPONSABILITA'**

- Articolo 8 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 9 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
- Articolo 10 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Articolo 11 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
- Articolo 12 Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

**TITOLO IV**  
**ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A**  
**PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL**  
**LAVORO**

- Articolo 13 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 14 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018
- Articolo 15 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 16 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Articolo 17 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario di multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 18 Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29,

comma 2 del CCNL 16/11/2022

Articolo 19 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022

Articolo 20 Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

### **TITOLO V** **DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI**

Articolo 21 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Articolo 22 Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022

#### **ALLEGATI:**

Allegato A): DESTINAZIONE RISORSE ANNO 2023

## CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI

### CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

#### Premessa

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Brindisi, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale tenuto conto del contesto di riferimento.

La Camera di commercio di Brindisi, così come tutte le Camere di commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della PA (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. La Camera di commercio di Brindisi ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

Si è avuto, inoltre, un aumento delle funzioni e dei compiti affidati a fronte di una costante riduzione del personale, non coperto da nuove assunzioni in quanto le politiche assunzionali sono state fortemente condizionate dalla riforma del sistema e in particolare dalla situazione dell'Ente camerale Brindisino in fase di accorpamento con la Camera di commercio di Taranto.

Nella fattispecie le disposizioni introdotte dall'art. 3 comma 9 del Decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 219, vietano alle Camere di commercio, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, fino al completamento delle procedure di mobilità connesse al piano complessivo di razionalizzazione organizzativa di cui al medesimo art. 3 della citata disposizione normativa.

Nelle more della costituzione del nuovo ente camerale si rende necessario definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali individuati dal CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, nonché la destinazione delle risorse complessive volte a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi oltre a disciplinare il

Welfare Integrativo volto alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti ex art. 82 del nuovo CCNL comparto Funzioni Locali.

## **TITOLO I** **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Brindisi e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale).

### **Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2023-31/12/2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (ad es.: numero delle progressioni economiche dell'anno), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

## **TITOLO II** **TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

### **Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022, fra le diverse modalità di utilizzo**

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione.
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
  - garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
  - destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
  - mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 3 sono destinate ai seguenti utilizzi:
- premi correlati alla performance organizzativa
  - premi correlati alla performance individuale
  - indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 come rideterminati dall'art. 84 bis del CCNL del 16/11/2022
  - compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022
  - compensi previsti da disposizioni di legge
  - differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili
  - piani di welfare integrativo
  - incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL 16/11/2022

Le eventuali economie rivenienti dalle voci b), c), d), e) e g) andranno ad incrementare la voce a) nel corso dello stesso anno.

Per l'anno 2023 la destinazione delle risorse è riportata nell'allegato sub. A)

Per quanto riguarda gli anni successivi tali percentuali saranno definite sulla base delle risorse annualmente disponibili per la contrazione integrativa.

#### **Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

- *[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]* -

- Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Brindisi sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
- I compensi destinati a incentivare la performance sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 05.06.2023 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", le parti confermano i criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance già individuati nel vigente sistema di valutazione della Performance come sotto riportato:

- l'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio;
- la valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza;
- il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali/obiettivi:

- a) garantire che nella definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sia individuato con chiarezza il legame che deve intercorrere da un lato tra il contenuto delle performance attese e gli indirizzi dell'organo politico, e dall'altro tra il contenuto dell'apprezzamento del lavoro svolto e del contributo fornito al risultato, da parte del singolo, ed il riconoscimento economico correlato;
- b) rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- c) costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- d) stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- e) promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- f) evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- g) migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- h) rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

**Articolo 5 – Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo**



1. Dall'anno 2023, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80 comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi dell'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022), viene così definita: il 30%.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 50% del personale; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del numero di unità interessate (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso). Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori di performance individuali superiori a 85% del punteggio massimo assegnato.

#### **Articolo 6 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche**

**[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e art. 14 comma 2 lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022**

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
  - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
  - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e ogni anno seguente la Camera di commercio di Brindisi:
  - informa con apposita comunicazione di servizio, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che all'01/01 dell'anno della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022;
  - applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 le quali, entro i termini definiti dalla comunicazione non abbiano formalmente comunicato al Servizio Affari Generali e Gestione Risorse Umane di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso;

- eroga il “differenziale stipendiale” al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
4. Nell’ambito di quanto previsto dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022 i criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

**A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE**

- assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi due anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- assenza, negli ultimi due anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell’esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

**B) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE**

- La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell’articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello.
- La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata sulla base della ponderazione dei seguenti criteri:

“Ponderazione dei criteri”

- 1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. **peso attribuito: 70%**

Il punteggio massimo di 70 sarà attribuito nell’ipotesi del raggiungimento del massimo della valutazione della performance individuale del triennio (100 punti) mentre le altre valutazioni saranno opportunamente riproporzionate;

- 2. esperienza professionale**, da intendersi l’esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. **peso attribuito: 20%**

Saranno attribuiti (0,60) punti per ogni anno intero di servizio maturato nel medesimo profilo od equivalente fino a d un massimo di 20 punti.

