

COMUNE DI AGROPOLI

ACCORDO DECENTRATO PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2010

Premesso che con deliberazione della Giunta comunale n° 119 del 15/4/2010, è stata autorizzata la sottoscrizione dell'accordo decentrato per l'utilizzazione del fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010, nel testo di cui alla preintesa raggiunta il 18 marzo 2010.

In data 29 aprile 2010 presso la Residenza Municipale del Comune di Agropoli, ha avuto luogo l'incontro tra:

1. la delegazione di parte pubblica: composta da Dott. Eraldo Romanelli – Presidente; D.ssa Angela Del Baglivo; Giuseppe Salurso;
2. la delegazione sindacale composta da: Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL F.P, Organizzazione Sindacale Territoriale CISL FPS e Organizzazione Sindacale Territoriale UIL FPL;
3. La R.S.U. (soggetto unitario) Nelle persone di Sergio Cauceglia, Sergio Lauriana, Luciano Marrone, Giuseppe Di Filippo, Maurizio Strano.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato accordo decentrato per l'utilizzazione del fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2010.

1. parte pubblica: firmato
Dott. Eraldo Romanelli, Presidente, D.ssa Angela Del Baglivo, Giuseppe Salurso
2. delegazione sindacale: firmato
CGIL F.P Pasquale Fernicola; CISL FPS Carlo Rufo; UIL FPL LiborioCasiello
3. R.S.U.: firmato
Sergio Cauceglia, Giuseppe Di Filippo, Sergio Lauriana, Luciano Marrone, Maurizio Strano.

ACCORDO DECENTRATO PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2010

AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

DETERMINAZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2010

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI costituito	€ 251.897,38	
TOTALE risorse decentrate variabili	€ 158.549,50	
Importo totale del fondo 2006	€ 410.446,88	
FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI		
Incremento PEO derivante da CCNL 2006-2009	€ 13.761,13	in aumento € .23717,02
RIA, del personale cessato dal servizio 2006-2009	€ 9.955,89	
Importo del fondo rideterminato per l'anno 2010	€ 275.614,40	
progressioni orizzontali al 31/12/2009	-€ 171.355,61	in diminuzione € -.198491,23
Quota Indennità di comparto al 31/12/2009	-€ 27.135,62	
importo risorse decentrate stabili utilizzabili per l'anno 2010	€ 77.123,17	

FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 158.549,50	
Posizioni organizzative nuovi servizi	€ 31.765,30	in aumento	
Retribuzione di risultato PO nuovi servizi	€ 7.941,32		
indennità centralinisti non vedenti	€ 1.440,00		
somma non utilizzata riportata dall'anno 2009	€ 23.735,22		
quota risorse decentrate stabili non utilizzata			
importo risorse decentrate variabili utilizzabile per l'anno 2010	€ 223.431,34		

Utilizzo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004.

Preliminarmente si dà atto che al 31/12/2009, la spesa per Progressioni economiche orizzontali e la quota dell'Indennità di comparto da imputare al Fondo, ammonta ad Euro 198.491,23, come risulta dal seguente prospetto

Progressioni economiche orizzontali al 31/12/2009	€ .171.355,61
Quota Indennità di comparto da imputare al Fondo al 31/12/2009	€ 27.135,62
Totale	€ .198.491,23

Le parti convengono di utilizzare parte della somma di € 77.123,17 disponibile nel fondo delle risorse decentrate stabili, quantificata in € 48.100,00, per effettuare ulteriori progressioni economiche orizzontali tra il personale che al 31/12/2009 abbia maturato almeno due anni di servizio nella posizione economica di appartenenza, da attribuire secondo i criteri valutativi e con le modalità rispettivamente previsti per ciascuna categoria, dall'allegato "A" al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il 4

aprile 2006. La rimanente somma di € 29.023,17 verrà utilizzata, nell'anno 2010, per incrementare il fondo per le risorse decentrate variabili.

La spesa per Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato da imputare al Fondo, comprensiva dell'incremento di € 39.706,62, ai sensi dell'art.15 del CCNL1/4/1999 per l'attivazione di nuovi servizi, ammonta complessivamente ad Euro 158.007,39, come risulta dal seguente prospetto (di cui 11.360 per il solo anno 2010).

Retribuzione di posizione	€ 126.405,91
Retribuzione di risultato	€ 31.601,48
	€ 158.007,39

Le parti convengono di confermare quanto stabilito dall'accordo relativo all'anno 2009 stipulato in data 21 aprile 2009, la disciplina relativa all'erogazione dei compensi per indennità di turno, reperibilità, retribuzione di posizione e risultato, indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. I CCNL ed inoltre vengono rideterminati gli importi appresso enunciati per il pagamento dei seguenti compensi e indennità:

- Indennità di rischio € 30,00 mensili a sette dipendenti addetti al servizio cimiteriale, manutenzione e depuratore. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità sono previste per un importo pari a €. 2.520,00. L'indennità non sarà corrisposta per i giorni di assenza dal servizio.
- Indennità di lavoro festivo al personale addetto al cimitero. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità sono previste per un importo pari a €. 950,00.
- Indennità di maneggio valori al personale addetto ai servizi economato, anagrafe per ogni giorno di effettivo maneggio valori saranno corrisposti € 0,75. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad €. 750,00
- indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. I CCNL, sarà corrisposta in misura di € 25,00 mensili a 6 dipendenti (2 messi comunali e 4 dipendenti addetti ai Servizi demografici); il Responsabile della struttura di appartenenza provvederà a comunicarne i nominativi e le eventuali variazioni all'Ufficio personale, attestandone l'effettivo diritto al compenso. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità sono previste per un importo pari a €. 1.800,00
- Il compenso previsto dall'art.17 comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 17.000,00 ed è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità del personale della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

La corresponsione della specifica indennità è legata all'esercizio di particolari posizioni di lavoro e/o responsabilità e/o coordinamento di figure professionali inferiori, a condizione che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile della struttura di appartenenza che provvede a comunicarne i nominativi e le eventuali variazioni all'Ufficio personale, attestandone l'effettivo diritto al compenso.

La misura dell'indennità è stabilita:

- a) in € 1.500,00 annui lordi, per 13 mensilità, al personale di categoria D che sia formalmente incaricato della sostituzione del personale apicale responsabile dell'Area organizzativa di appartenenza;
- b) in € 1.000,00 annui lordi, per 13 mensilità, al restante personale di categoria D non incaricato della sostituzione del responsabile di area operativa.

Sono inoltre istituiti:

Il fondo per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi costituito da una somma pari a € 15.050,00 destinati a finanziare progetti di produttività individuale ed il miglioramento dei servizi, che verranno predisposti dai responsabili delle seguenti Strutture per un numero limitato di dipendenti e per gli importi indicato nella tabella sotto riportata:

- Entrate tributarie: n° 1 dipendente	€ 650,00
- Messi comunali: n° 1 dipendente	€ 650,00
- AA.GG.: n° 4 dipendenti	€ 2.300,00
- Servizi demografici: n° 3 dipendenti	€ 2.050,00
- Servizi cimiteriali: n° 3 dipendenti	€ 2.400,00
- Servizio manutenzione: n° 5 dipendenti	€ 3.600,00
- Servizio Urbanistica: n° 2 dipendenti	€ 1.400,00
- Polizia municipale: n° 2 dipendenti	€ 2.000,00

Fondo per incentivare specifiche prestazioni previste da disposizioni di legge, ai sensi della lettera g) art.17 del CCNL 1/4/1999 e art.4 comma 3 del CCNL 5.10.2001.

gli importi relativi verranno inseriti nel fondo al momento in cui verrà determinato il loro esatto ammontare e saranno destinati esclusivamente al pagamento delle specifiche indennità e compensi per le attività e prestazioni cui sono destinati.

1. Indennità L.113/85 - Centralinisti non vedenti: n° 1 dipendente € 1.440,00

2. Compensi ISTAT

3. "fondo interno per progettazioni o atti di pianificazione"

L'utilizzazione del fondo disposta secondo criteri definiti dall'apposito regolamento come da schema allegato al presente verbale.

4. "compensi incentivanti al personale addetto uffici tributari"

L'utilizzazione del fondo è disposta secondo criteri già definiti dal Regolamento ICI

5. Notifiche atti per conto dell'Amministrazione finanziaria:

l'80% delle somme incassate dall'Amministrazione comunale quale rimborso spese per notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione finanziaria, detratte eventuali spese postali sostenute, è destinato ad incentivo della produttività dei messi comunali. Il suddetto incentivo è assorbente di qualsiasi trattamento per lavoro straordinario e verrà erogato entro il mese successivo a quello in cui le somme verranno versate all'A.C. dall'Amministrazione finanziaria.

**TABELLA RIEPILOGATIVA DELL'UTILIZZO DEL FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITÀ**

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI costituito	€ 251.897,38	
TOTALE risorse decentrate variabili	€ 158.549,50	
Importo totale del fondo 2006	€ 410.446,88	
FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 251.897,38	
Incremento PEO derivante da CCNL 2006-2009	€ 13.761,13	in aumento
RIA, del personale cessato dal servizio 2006-2009	€ 9.955,89	€.23717,02
Importo del fondo rideterminato per l'anno 2010	€ 275.614,40	
progressioni orizzontali al 31/12/2009	-€ 171.355,61	in diminuzione
Quota Indennità di comparto al 31/12/2009	-€ 27.135,62	€.-198491,23
importo risorse decentrate stabili utilizzabili per l'anno 2010	€ 77.123,17	
UTILIZZO DEL FONDO RISORSE STABILI PER L'ANNO 2010		
Progressioni economiche orizzontali anno 2010	-€ 48.100,00	
QUOTA RISORSE DECENTRATE STABILI NON UTILIZZATA	€ 29.023,17	
FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 158.549,50	
Posizioni organizzative nuovi servizi	€ 31.765,30	in aumento
Retribuzione di risultato PO nuovi servizi	€ 7.941,32	
indennità centralinisti non vedenti	€ 1.440,00	
somma non utilizzata riportata dall'anno 2009	€ 23.735,22	
quota risorse decentrate stabili non utilizzata	€ 29.023,17	
importo risorse decentrate variabili utilizzabile per l'anno 2010	€ 252.454,51	
UTILIZZO DEL FONDO		n° dip.
Retribuzione di posizione	-€ 126.405,91	11
Retribuzione di risultato	-€ 31.601,48	11
reponsabilità personale cat. D	-€ 17.000,00	14
Indennità di rischio	-€ 2.520,00	7
indennità centralinisti non vedenti	-€ 1.440,00	1
Reperibilità	-€ 19.000,00	25
Turnazione	-€ 31.000,00	11
Specifiche responsabilità messi St.Civ. ecc	-€ 1.800,00	6
Maneggio valori economato, anagrafe (€ 0,75 per giorno)	-€ 750,00	6
Produttività individuale e progetti produttività collettiva	-€ 15.050,00	22
magg. lavoro festivo cimitero	-€ 950,00	3
alte professionalità (somma non utilizzabile)	-€ 5.127,93	
SPESA TOTALE per risorse decentrate variabili	-€ 252.645,32	
SOMMA NON UTILIZZATA DA RIPORTARE PER L'ANNO 2011	-€ 190,81	

Allegato – A al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il 4 aprile 2006
REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE
PERMANENTE DEL PERSONALE

ART. 1 – Premessa Generale

L'art.6 del C.C.N.L. del 31/03/99 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto “ Regioni – Autonomie locali “, dispone che “ in ogni ente siano adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica”.

La metodica valutativa che appresso si regola, si fonda su un apposito sistema numerico collegato a specifici elementi di apprezzamento, ai quali viene assegnato un determinato valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punti.

Tale metodica sfrutta la facoltà d'apprezzamento disgiunto degli elementi di valutazione prevista dall'art.5, c. 2, del C.C.N.L. del 31/03/99, tenuto, altresì, conto, a valere dal 2004, dell'integrazione delle posizioni economiche di cui all'art. 35 del CCNL 2002-2005 (sottoscritto il 22/01/2004).

I valori massimi parziali assegnati a ciascun elemento di valutazione, sono ulteriormente articolati sulla base di fattori specifici e peculiari a ciascun elemento stesso.

ART. 2 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria A

Per V.M.G. si intende : Valore Massimo Generale.

Per V.M.P. si intende : Valore Massimo Parziale.

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Esperienza	Punti : 40
2)	Impegno profuso	Punti : 40
3)	Qualità della prestazione	Punti : 20
	V.M.G.	Punti : 100

ART. 3 - Criteri per la progressione economica successiva ai tabellari iniziali categoria B e C = B2; B4; C2;

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Esperienza acquisita	Punti : 30
2)	Impegno profuso	Punti : 30
3)	Risultati conseguiti	Punti : 20
4)	Arricchimento prof.le	Punti : 10
5)	Qualità della prestazione	Punti : 10
	V.M.G.	Punti : 100

ART. 4 - Criteri per la progressione economica successiva categoria B e C = B3; B5; B6;C3;C4

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Impegno profuso	Punti : 40
2)	Risultati conseguiti	Punti : 30
3)	Arricchimento prof.le	Punti : 10
4)	Qualità della prestazione	Punti : 20
	V.M.G.	Punti : 100

ART. 5 - Criteri per l'ultima posizione economica categoria B (B7) C (C5) e per la categoria D (D2)

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Impegno profuso	Punti : 20
2)	Risultati conseguiti	Punti : 40
3)	Arricchimento prof.le	Punti : 10
4)	Qualità della prestazione	Punti : 20
5)	Capacità organizzativa	Punti : 10
	V.M.G.	Punti : 100

ART. 6 - Criteri per la categoria D (D3 – D4 -D5 – D6)

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Capacità gestione risorse	Punti : 20
2)	Risultati conseguiti	Punti : 40
3)	Arricchimento prof.le	Punti : 10
4)	Qualità della prestazione	Punti : 10
5)	Capacità organizzativa	Punti : 20
	V.M.G.	Punti : 100

ART. 7 - Esperienza

Si divide il punteggio assegnato per n. 30 anni e si moltiplica per gli anni di servizio (fino ad un massimo di 30) di ogni dipendente. La frazione superiore a sei mesi equivale ad un anno.

Per servizio si intende il periodo prestato nell'Ente o altra P.A.

Il servizio prestato in categorie inferiori a quello dell'attuale inquadramento viene ridotto del 10%.

ART. 8 - Impegno.

Si rapporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria " A " - " B " e " C " (C2)

Limitato in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	20%
Sufficiente in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	60%
Rilevante in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	100%

Categoria " C " (C3 – C4 – C5) e " D " (D2)

Limitato in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e poco disponibile nei confronti dell'utenza	20%
Sufficiente in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e disponibile nei confronti dell'utenza	60%
Rilevante in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e suggerisce modi per favorire le necessità dell'utenza	100%

ART. 9 - Qualità della prestazione

Si rapporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria " A " e " B "

Limitato apporto in termini di precisione e di capacità operative	20%
Sufficiente apporto in termini di precisione e di capacità operative	60%
Rilevante apporto in termini di precisione e di capacità operative	100%

Categoria " C " e " D "

Limitato apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	20%
Sufficiente apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	60%
Rilevante apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	100%

ART. 10 - Risultati conseguiti

Si rapporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria “ B “ e “ C “

Limitata puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	20%
Sufficiente puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	60%
Rilevante puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	100%

Categoria “ D “

Limitato apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al risultato	20%
Sufficiente apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al risultato	60%
Rilevante apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al risultato	100%

ART. 11 – Arricchimento professionale

Categorie “ B “ e “ C “

Sono valutabili nell’ambito di tale criterio, in relazione al punteggio assegnato, in quanto attinenti al profilo professionale, corsi di formazione (legalmente riconosciuti o organizzati dall’Ente, di durata minima di 15 ore, con valutazione finale) e di aggiornamento professionale, conseguiti successivamente al 1/1/1999.

Ai corsi di formazione è assegnato il 70% del punteggio mentre ai corsi di aggiornamento il restante 30%.

Ogni corso, così come sopra specificato è valutato nella misura di 1/3 del valore assegnato.

Ove l’ente non abbia predisposto i piani di formazione indirizzata a tutti i dipendenti il punteggio di cui sopra si intende interamente attribuito.

Categoria “ D “

Sono valutabili nell’ambito di tale criterio, in relazione al 50% del punteggio assegnato, in quanto attinenti al profilo professionale, corsi di formazione (legalmente riconosciuti o organizzati dall’Ente, di durata minima di 30 ore, con valutazione finale) e di aggiornamento professionale, conseguiti successivamente al 1/1/1999.

Ai corsi di formazione è assegnato il 70% del punteggio mentre ai corsi di aggiornamento il restante 30%.

Ogni corso, così come sopra specificato è valutato nella misura di 1/3 del valore assegnato.

Ove l’ente non abbia predisposto i piani di formazione indirizzata a tutti i dipendenti il punteggio di cui sopra si intende interamente attribuito.

Il restante 50% è assegnato ai titoli culturali

Si assegna il 70% del V.M.P. per il possesso di laurea o titolo parauniversitario, secondo la seguente articolazione:

66/70 punti 30% del 70% del V.M.P.

71/80 punti 50% del 70% del V.M.P.

81/90 punti 70% del 70% del V.M.P.

91/110 punti 100% del 70% del V.M.P.

L’ulteriore 30% del V.M.P. è destinato al curriculum .

- Nel curriculum sono valutate le seguenti attività :
- Pubblicazioni (sono considerate pubblicazioni atti che presentano valutazioni soggettive) ;
- Idoneità a concorsi per categoria superiore a quella di inquadramento;
- Attività di consulenza e/o incarichi presso l’Ente di appartenenza o altre Amministrazioni;
- Incarichi in commissioni di concorso in qualità di esperto.

Punti 0,5 per ogni titolo.

ART. 12 - Capacità della gestione delle risorse

Si rapporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria “ D “

Limitata capacità di gestire le potenzialità delle risorse a disposizione	20%
Sufficiente capacità di gestire le potenzialità delle risorse a disposizione	60%
Rilevante capacità di gestire e valorizzare le risorse a disposizione	100%

ART. 13 - Capacità organizzativa

Si rapporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria “ D “

Limitata capacità di gestire la programmazione della propria attività	20%
Sufficiente capacità di gestire la programmazione della propria attività e di recuperare eventuali scostamenti con intervento limitato della funzione di controllo	60%
Rilevante capacità di gestire la programmazione della propria attività e di far fronte ad eventuali inconvenienti lavorativi senza intervento della funzione di controllo ma con l'utilizzo di nuove risorse	100%

ART. 14 - Procedura per la valutazione

Per la valutazione dei dipendenti, i dirigenti si avvarranno delle relazioni redatte dai Responsabili di posizione organizzativa ed, in mancanza, dai Responsabili delle strutture sottoposte.

Nel caso l'Ente sia sprovvisto di figure dirigenziali, la valutazione sarà fatta dai Responsabili delle strutture con P.O.

I responsabili cui compete la valutazione dei dipendenti sono valutati dal Dirigente ovvero dal segretario comunale.

Il parere espresso dalla relazione non è vincolante per il dirigente, il quale può discostarsene con adeguata e dettagliata motivazione.

La valutazione va espressa su apposita scheda, il cui schema si allega al presente regolamento, per farne parte integrante e sostanziale.

Tre mesi prima della scadenza del periodo di valutazione, tutti i dipendenti saranno invitati a presentare i titoli valutabili.

Tali titoli dovranno essere anteriori alla data di attribuzione della progressione economica.

La valutazione sarà effettuata periodicamente, di norma, nel mese di dicembre di ogni anno.

Contro le risultanze della scheda di valutazione, il dipendente, entro 15 giorni dalla data di firma della stessa, può presentare ricorso al Direttore Generale/ Segretario Comunale, il quale, di concerto con il Dirigente di Settore, convoca, entro 10 giorni dalla data di presentazione dell'istanza, il lavoratore interessato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in un altro Settore la scheda di valutazione viene compilata dai diversi Dirigenti congiuntamente.

ART. 15 – Decorrenza

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, nella misura e nelle decorrenze stabilite dalla contrattazione decentrata.

ART. 16 – Disposizione speciale

Ai fini dell'effettiva applicazione dell'art. 39 del CCNL 22/01/2004, al personale interessato si applicano i soli elementi: Esperienza e Arricchimento Professionale, del sistema di valutazione.