



CITTÀ DI BRA
PROVINCIA DI CUNEO

Classificazione d'Archivio 1.7.

DETERMINAZIONE
REGISTRO GENERALE N. 1545 DEL 27/08/2019

OGGETTO: ART. 16 CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 27/12/2018 - ART. 19 BIS, 2° C., DEL C.C.I.L. DEL 27/12/2018 E S.M.I. DEL PERSONALE DEL COMUNE DI BRA E DEI SERVIZI SOCIALI INTERCOMUNALI CONVENZIONATI: PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA PROFESSIONALE. SELEZIONI PER L'ANNO 2019. APPROVAZIONE GRADUATORIE E ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI (EURO 44.134,74).

IL DIRIGENTE DELLA RIPARTIZIONE SERVIZI GENERALI

Rilevato che, in ordine al presente atto, previa verifica ai sensi dell'art.7 del D.P.R. n. 62/2013 e delle disposizioni anticorruzione vigenti, non si riscontrano situazioni di conflitto di interessi anche potenziale o virtuale di cui alla normativa sopra citata, con conseguente obbligo e/o opportunità di astensione.

Visto l'articolo 16 (Progressione economica all'interno della categoria) del C.C.N.L. del 21/5/2018 per i dipendenti del comparto Funzioni Locali.

Visto il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) del personale del Comune di Bra del 27/12/2018 e successive modificazioni ed integrazioni, ed in particolare:

● **Articolo 1 - Campo di applicazione, materie e durata.**

1. *Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo 30/3/2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni disciplina, per il personale dipendente del Comune di Bra con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, le materie e gli istituti di cui all'articolo 7, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del personale non dirigenziale del comparto "Funzioni Locali" stipulato il 21/5/2018, ...omissis...*
2. *Ai sensi dell'articolo 9 (Contrattazione collettiva di livello territoriale) dello stesso C.C.N.L., il presente C.C.I.L. si applica anche al personale dei Comuni di Ceresole d'Alba, Cherasco, La Morra, Narzole, Pocapaglia, Santa Vittoria d'Alba, Sanfré, Sommariva Bosco, Sommariva Perno e Verduno operante nella Convenzione intercomunale permanente per la gestione associata dei servizi socio-assistenziali stipulata in data 19/6/2018, in base alla quale con decorrenza dal 1/7/2018 il Comune di Bra capofila è subentrato all'ASL CN2 (precedente delegataria) nella gestione dei suddetti servizi ed i Comuni sopra elencati (art. 8 della Convenzione) hanno stabilito, fra l'altro:*
 - *Di unificare fra loro le relazioni sindacali relative al personale comandato o comunque utilizzato a carico della convenzione e di delegare le stesse (contrattazione, concertazione, informazione, consultazione, confronto, ecc.) al Comune di Bra capofila;*
 - *Che al personale della convenzione, comandato e non, viene applicato dal Comune di Bra il sistema di valutazione della performance e ai fini della progressione economica utilizzato presso il Comune capofila stesso: esso è dunque soggetto alle valutazioni del Dirigente e dell'Organismo Indipendente di Valutazione o altro organo equivalente del Comune di Bra capofila e quest'ultimo ne comunica gli esiti ai Comuni di competenza, anche ai fini della corresponsione agli interessati delle conseguenti quote retributive tabellari o accessorie.*

...omissis...

- Articolo 19-bis - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria (Progressioni "orizzontali") (art. 16 e art. 68, comma 2, lettera j, C.C.N.L. 21/5/2018)
- 3. *Ai fini dell'utilizzo delle risorse disponibili per attribuire nuove progressioni economiche all'interno della categoria professionale (progressioni "orizzontali"), ai sensi dell'articolo 16 e dell'articolo 68, comma 2, lettera j), del C.C.N.L. del 21/7/2018, annualmente le parti:*
 - a) *Determinano l'ammontare delle risorse disponibili nell'ambito del prospetto annuale di ripartizione degli utilizzi delle Risorse decentrate;*
 - b) *Suddividono la disponibilità annua tra i vari percorsi economici di sviluppo all'interno delle categorie professionali, fissati dal combinato disposto dell'articolo 16, 1° comma, dell'articolo 64, 3° comma, nonché Tabella allegato C del C.C.N.L. del 21/5/2018, e programmano il numero massimo delle progressioni che verranno effettuate nell'anno di riferimento, all'interno di ogni percorso, da ciascuna posizione economica del percorso stesso a quella successiva, tenendo conto del costo intero su base annua (compresa tredicesima mensilità e al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente) di ogni passaggio in relazione alla disponibilità annuale stabilita per ciascun percorso.*
- 4. *La suddivisione del suddetto numero di progressioni tra le varie strutture viene effettuata dall'Amministrazione, affidando ai dirigenti la selezione tra il rispettivo personale; la selezione viene effettuata secondo i requisiti ed i criteri di valutazione di cui al comma seguente, in modo da ottenere ogni anno distinte graduatorie da utilizzare per attribuire le progressioni affidate per l'anno di riferimento ad ogni dirigente.*
- 5. *Le selezioni vengono effettuate di norma una volta all'anno, sulla base dei requisiti e degli elementi di valutazione monitorati al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Agli idonei in ciascuna graduatoria vengono attribuiti nell'ordine della graduatoria stessa i passaggi alla posizione economica superiore fino ad esaurimento del numero programmato ai sensi del precedente comma 1. Le progressioni economiche hanno effetto a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, ancorché le operazioni di selezione siano terminate successivamente. Nel caso in cui nel corso dell'anno si abbia la cessazione dal servizio o la progressione verticale tra categorie o la progressione orizzontale nell'ambito della categoria di un dipendente già titolare di precedente progressione orizzontale o di Livello Economico Differenziato ex D.P.R. 333/90, le risorse che residuano, salvo diversa contrattazione decentrata in merito, vengono cumulate nelle risorse residuali destinate a consuntivo ai compensi di cui ai precedenti articoli 8 e 9 (Compensi correlati al merito individuale ed all'impegno di gruppo nel raggiungimento degli obiettivi del P.E.G. - voce 7 del prospetto di cui al precedente articolo 4) per l'anno di riferimento, oppure vengono utilizzate nell'anno successivo, ai sensi dell'art. 17, commi 2° e 5°, del C.C.N.L. del 1°/4/1999, secondo le disposizioni di cui al precedente articolo 4, comma 3.*
- 6. *Le parti convengono di stabilire nel prontuario costituente l'allegato n. 2 al presente C.C.I.L., i requisiti, i criteri e la relativa pesatura, a cui fare riferimento per la progressione economica nelle varie categorie, a completamento ed integrazione dei criteri di cui all'articolo 16 del C.C.N.L. del 21/5//2018.*
- 7. *Nel caso di parità in graduatoria fra due lavoratori, la progressione economica eventualmente spettante viene attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessiva.*
- 8. *La disciplina di cui al presente articolo si applica esclusivamente al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Bra o con uno dei Comuni aderenti alla Convenzione intercomunale dei Servizi Socio Assistenziali di cui al precedente articolo 1, comma 2, e comandato presso il Comune di Bra nell'ambito della suddetta Convenzione.*
- ALLEGATO N. 2 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA - PRONTUARIO DEI CRITERI PRESI A RIFERIMENTO E LORO PESATURA (EDIZIONE 2019).

Vista la voce 13 del Prospetto allegato all'Accordo Sindacale Decentrato Integrativo per la determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019, stipulato il 9/4/2019, ove si prevede, ai sensi dell'articolo 68, comma 2, lettera j, del C.C.N.L. del 21.5.2018, una disponibilità per l'assegnazione di nuove progressioni nell'anno in corso pari a presunti euro 43.943,62, da effettuarsi secondo le procedure ed i criteri meritocratici di cui al precitato articolo 19-bis del Contratto Collettivo Integrativo.

Preso atto che la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale avevano già provveduto, in via preventiva, nell'incontro del 14/3/2019 ad adempiere per l'anno 2019 a quanto previsto dalla precitata lettera b) del primo comma dell'articolo 19-bis, programmando dunque il numero massimo di progressioni "orizzontali" effettuabili con riferimento all'anno 2019, suddivise tra i vari percorsi economici di sviluppo all'interno della categoria, fissati dal combinato disposto dagli articoli 16 e 64, comma 3, del C.C.N.L. del 21/5/2018.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 120 in data 16/4/2019, con la quale si è disposto di effettuare come segue, ai sensi del precitato articolo 19 bis del C.C.I.L. del 27.12.2018 e s.m.i., la suddivisione tra le varie strutture dirigenziali del numero massimo di progressioni orizzontali dei dipendenti effettuabili per l'anno 2019, ai sensi dell'Accordo decentrato del 9.4.2019:

DIRIGENTI / STRUTTURE	PROGRESSIONI
-----------------------	--------------

	A4 ↑ A3	B2 ↑ B1	B3 ↑ B2	B4 ↑ B3	B5 ↑ B4	B6 ↑ B5	C2 ↑ C1	C3 ↑ C2	C4 ↑ C3	C5 ↑ C4	C6 ↑ C5	D2 ↑ D1	D3 ↑ D2	D4 ↑ D3	D5 ↑ D4	D6 ↑ D5	D7 ↑ D6	Totale
dott. CHIANESE Area degli Staff, P.M.;			1				1	2	1		1	1	1					9
dott. FISSORE Ripartizione Servizi Generali		2	2	2	1			1		2	1	1			1	1		14
dott. GRILLO Ripartizione Finanziaria		1					1					3				2		7
arch. CICERI Ripartizione Lavori Pubblici			2	1	1				1	1				1				7
dott. TEALDI Ripartizione Urbanistica, Ambiente, Territorio ed Attività Produttive								1	1					1			1	4
dott. SMAREGLIA Ripartizione Servizi alla persona e culturali, Servizi Sociali in convenzione intercomunale.	1		1			1		1	2		1		1	1				9
TOTALE	1	3	6	3	2	1	2	5	5	3	3	5	2	4	1	3	1	50

e di avviare così la procedura per l'attribuzione delle suddette progressioni, demandando ai singoli dirigenti delle suddette strutture la selezione del rispettivo personale con riferimento alla data dell'1/1/2019, dando atto che la decorrenza effettiva delle nuove PEO verrà fissata all'1.1.2019.

Dato atto che, a seguito di quanto sopra:

- L'Ufficio personale, previo invito a tutti i dipendenti a controllare il proprio fascicolo personale, ha proceduto alla pre-valutazione, sulla base dei documenti presenti nel fascicolo di ogni lavoratore, dei titoli di studio, formazione e aggiornamento e (quando previsti) di quelli relativi al servizio, secondo i criteri stabiliti dal suddetto Prontuario.
- Ogni dirigente interessato ha proceduto alla valutazione, all'1/1/2019, di tutti i restanti elementi di carattere soggettivo (Risultati, Prestazioni, Impegno, Qualità della prestazione, ecc.), previsti dal suddetto Prontuario in maniera differenziata per ogni percorso di progressione previsto. All'uopo sono state predisposte apposite schede, nelle quali sono state annotate per ciascun lavoratore ammesso alla selezione i risultati della suddetta pre-valutazione d'ufficio, poi completate da ciascun Dirigente con i propri punteggi.
- Questo Ufficio ha predisposto, sulle risultanze delle suddette valutazioni, e alla stregua di quanto previsto dalle sopraccitate norme contrattuali collettive decentrate, le graduatorie distinte per struttura dirigenziale di appartenenza e per percorso di progressione; in tali graduatorie, per ciascun lavoratore ammesso alla selezione vengono indicati i punteggi complessivi attribuiti ai medesimi e, sulla base di essi, l'idoneità o meno alla progressione cui concorrono, nonché l'attribuzione o meno delle progressioni programmate, in ordine di graduatoria.

Dato atto che l'adozione del presente provvedimento rientra nella competenza dirigenziale, ai sensi del combinato disposto degli articoli 107, 165, commi 8-9 e 183, comma 9, del D.Lgs.267/2000; degli articoli 4, 16, 17 e 27 del D.Lgs.n°165/2001; e dell'art.97 dello Statuto comunale.

Constatato che l'adozione del presente provvedimento compete in particolare al sottoscritto Dirigente Responsabile del Servizio, come individuato dal provvedimento del Sindaco n.22 dell'11.6.2019.

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n.93 del 20.12.2018 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per gli esercizi 2019/2021.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 257 del 27.12.2018, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione provvisorio per l'anno 2019, il quale attribuisce le risorse di gestione del servizio.

Visto il vigente Regolamento di Contabilità.

Dato atto che il sottoscritto, in ordine al presente provvedimento, ne ha preventivamente controllato la REGOLARITA' TECNICA e ne attesta, ai sensi dell'articolo 147-bis, 1° comma, del D.Lgs.267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, la regolarità e la correttezza.

D E T E R M I N A

1) Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 16 del C.C.N.L. del 21/5/2018 e dell'art.19 bis del C.C.I.L. del 27/12/2018 e s.m.i. per i dipendenti del Comune di Bra e degli altri Comuni comandati presso i Servizi sociali intercomunali convenzionati, di approvare le n. 40 graduatorie dei dipendenti comunali in servizio all'1/1/2019, allegate a far parte integrante della presente determinazione, distinte per struttura dirigenziale di appartenenza e percorso di progressione, relative alle selezioni per l'anno 2019 ai fini dell'attribuzione al personale dipendente delle progressioni economiche nell'ambito della categoria di appartenenza (c.d. "progressioni orizzontali"), previste dalle precitate norme contrattuali collettive.

2) Di attribuire al personale indicato nelle colonne "Attribuzione progressione" delle suddette graduatorie la rispettiva progressione economica ivi indicata, con decorrenza dall'1/1/2019.

3) Di demandare all'Ufficio Stipendi di questo Comune la definizione e corresponsione del nuovo trattamento economico dei dipendenti del Comune di Bra beneficiari delle progressioni economiche sopra indicate, compresa l'erogazione dei relativi arretrati, dando atto che la maggiore spesa per l'anno 2019, calcolabile in € 44.134,74, oneri riflessi esclusi, trova rispondenza e capienza:

- per € 41.553,59, al capitolo al Capitolo 1895/0 "Risorse salario accessorio e contrattazione decentrata" del Bilancio di previsione 2019, ed è ricompresa nella destinazione per il 2019 delle risorse di cui alla voce 13 dell'allegato all'Accordo integrativo per l'anno 2019 stipulato il 9.4.2019;
- per € 2.203,63, al capitolo al Capitolo 1590/1 "Risorse salario accessorio personale socio-assistenziale del Comune di Bra" del Bilancio di previsione 2019, ed è ricompresa nella destinazione per il 2019 delle risorse di cui alla voce 13 dell'allegato all'Accordo integrativo per l'anno 2019 stipulato il 9.4.2019;
- per € 188,76 ai rispettivi Capitoli del bilancio di previsione 2019 relativi alla spesa del personale; tale ultimo incremento di spesa viene generato dalla differenza tra l'aumento dell'incremento contrattuale dovuto alle nuove posizioni economiche, ammontante a € 1.745,79, e la riduzione di spesa, pari ad euro 1.557,03, relativa all'incremento perequativo di cui all'articolo 66 del precitato CCNL del 21/5/2018, il quale per natura contrattuale decresce all'aumentare del livello economico del dipendente.

4) Di dare atto che la spesa suddetta rientra nell'ambito delle risorse decentrate per il salario accessorio definite con la deliberazione di costituzione del relativo fondo per l'anno 2019, di cui alla deliberazione G.C. n. 29 del 5/2/2019 e pertanto rispetta i vigenti .

5) Ai sensi del combinato disposto fra l'articolo 8 della Convenzione Intercomunale per i Servizi Sociali e l'articolo 2 del C.C.I.L. del 27/12/2018, citati in premessa, di demandare ai Comuni di Sanfré e di

Sommariva Perno, la definizione e corresponsione del nuovo trattamento economico, compresa l'erogazione dei relativi arretrati, rispettivamente alle dipendenti:

- Allocco Domenica (Sanfré), a seguito del conseguimento della progressione economica B5-B6;
 - Schellino Monica (Sommariva Perno), a seguito del conseguimento della progressione economica D3-D4;
- dando atto che la relativa spesa, secondo quanto previsto degli articoli 8 e seguenti della Convenzione Intercomunale, verrà rimborsata e o conguagliata ai Comuni stessi da questo Comune capofila della Convenzione, cui resta figurativamente imputata ai fini della determinazione del rispetto dei limiti complessivi del salario accessorio dei dipendenti.

6) Di far pervenire copia della presente determinazione:

- alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, per informazione sindacale;
- ai Dirigenti comunali per la parte di rispettivo interesse;
- alla segreteria dell'Assemblea dei Sindaci della Convenzione Intercomunale Servizi Sociali, nonché individualmente ai Comuni di Sanfré e Sommariva Perno per l'esecuzione di quanto sopra.

7) Di pubblicare le graduatorie nella sezione Trasparenza, valutazione e merito del sito web comunale, ai sensi dell'articolo 11 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150.

./seguono allegati

Bra, 27/08/2019

IL DIRIGENTE RESPONSABILE
FISSORE COSTANZO / INFOCERT SPA
(firmato digitalmente D.Lgs 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI BRA

Articolo 16 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del 21/5/2018
Articolo 19-bis e Prontuario allegato n. 2 Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) del 27/12/2018 e s.m.i.
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA: SELEZIONE PER L'ANNO 2019

GRADUATORIE

Area degli staff (Dirigente: Segretario Generale dott. Claudio Chianese)

Requisiti di ammissione:

- Essere dipendente di ruolo del Comune di Bra o (per i lavoratori interessati) di uno dei Comuni aderenti alla Convenzione intercomunale per l'espletamento associato di funzioni sociali, da almeno un anno al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- Permanenza pari a 24 mesi o superiore nella posizione economica in godimento al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
- Non aver subito, nei dodici mesi antecedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, l'applicazione di una sanzione disciplinare pari alla multa o superiore.

PROGRESSIONE B2-B3 (Riferimento Sezione III del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1

A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Abrate Ornella	31,40	SI			0,93	29,20	1	SI	

GRADUATORIE

Area degli staff (Dirigente: Segretario Generale dott. Claudio Chianese)

PROGRESSIONE C1-C2 (Riferimento Sezione V del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario: - raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale) - raggiungere complessivamente almeno 60 punti (elementi 2.2.1. + 2.2.2. + 2.2.3. + 2.2.4. + 2.2.5. Esperienza acquisita)									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B1 <u>Punteggio complessivo elementi di valutazione da 2.2.1. a 2.2.4.</u>	B2 <u>Punteggio complessivo elemento di valutazione 2.2.5.</u>	B3 <u>TOTALE (B1+B2)</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (B3xD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Luciano Barbara	27,10	60,00	87,10	SI	0,98	85,36	1	SI	
Leone Stefano	25,10	60,00	85,10	SI	0,97	82,55	2	NO	
Franzese Antonio	25,70	60,00	85,70	SI	0,63	53,99	3	NO	
Scarafia Enrico	3,20	60,00	63,20	NO	0,90	56,88	N.V.	NO	

PROGRESSIONE C2-C3 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 2									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Pautassi Alessandro	34,20	SI			0,97	33,17	1	SI	
Bevilacqua Fabiola	33,60	SI			0,98	32,93	2	SI	
Nicola Michela	33,80	SI			0,97	32,79	3	NO	
Molfese Carmine	32,10	SI			0,97	31,14	4	NO	
Berutti Christian	33,60	SI			0,90	30,24	5	NO	

GRADUATORIE

Area degli staff (Dirigente: Segretario Generale dott. Claudio Chianese)

PROGRESSIONE C3-C4 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Dalmasso Bruna	27,70	SI			0,98	27,15	1	SI	
Troia Francesca	27,70	SI			0,97	26,87	2	NO	
Cortassa Gaspare	27,10	SI			0,97	26,29	3	NO	

PROGRESSIONE C5-C6 (Riferimento Sezione VII del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Stroppiana Claudia	32,60	SI			1,00	32,60	1	SI	
Ziglioli Dario	32,60	SI			0,98	31,95	2	NO	

GRADUATORIE

Area degli staff (Dirigente: Segretario Generale dott. Claudio Chianese)

PROGRESSIONE D1-D2 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Martini Elena	35,00	SI			0,98	34,30	1	SI	

PROGRESSIONE D2-D3 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Mussetto Sergio	32,20	SI			1,00	32,20	1	SI	

PROGRESSIONE D3-D4 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Detoma Davide	34,40	SI			1,00	34,40	1	SI	
Bertola Sabrina	32,70	SI			0,98	32,05	2	NO	

**COMUNE DI BRA**

Articolo 16 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del 21/5/2018

Articolo 19-bis e Prontuario allegato n. 2 Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) del 27/12/2018 e s.m.i.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA: SELEZIONE PER L'ANNO 2019**GRADUATORIE****Ripartizione Finanziaria (Dirigente: dott. Grillo Raffaele)****Requisiti di ammissione:**

- Essere dipendente di ruolo del Comune di Bra o (per i lavoratori interessati) di uno dei Comuni aderenti alla Convenzione intercomunale per l'espletamento associato di funzioni sociali, da almeno un anno al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- Permanenza pari a 24 mesi o superiore nella posizione economica in godimento al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
- Non aver subito, nei dodici mesi antecedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, l'applicazione di una sanzione disciplinare pari alla multa o superiore.

PROGRESSIONE B1-B2 (Riferimento Sezione II del Prontuario)**Idoneità:** Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario:

- raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale)
- raggiungere complessivamente almeno 60 punti (elementi 2.2.1. + 2.2.2. + 2.2.3. + 2.2.4. + 2.2.5. Esperienza acquisita)

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.**Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1**

A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B1 <u>Punteggio complessivo elementi di valutazione da 2.2.1. a 2.2.4.</u>	B2 <u>Punteggio complessivo elemento di valutazione 2.2.5.</u>	B3 <u>TOTALE (B1+B2)</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (B3xD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Dellaferrera Cinzia	26,90	60,00	86,90	SI	0,92	79,95	1	SI	

GRADUATORIE
Ripartizione Finanziaria (Dirigente: dott. Grillo Raffaele)

PROGRESSIONE C1-C2 (Riferimento Sezione V del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale) - raggiungere complessivamente almeno 60 punti (elementi 2.2.1. + 2.2.2. + 2.2.3. + 2.2.4. + 2.2.5. Esperienza acquisita) <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B1 <u>Punteggio complessivo elementi di valutazione da 2.2.1. a 2.2.4.</u>	B2 <u>Punteggio complessivo elemento di valutazione 2.2.5.</u>	B3 <u>TOTALE (B1+B2)</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (B3xD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Sanino Elisa	30,30	60,00	90,30	SI	0,90	81,27	1	SI	

PROGRESSIONE D1-D2 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 3									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Guelfi Laura	35,0	SI			1,00	35,00	1	SI	
Deriu Alberto	30,7	SI			0,95	29,17	2	SI	
Albanese Enrica	31,40	SI			0,85	26,69	3	SI	

GRADUATORIE
Ripartizione Finanziaria (Dirigente: dott. Grillo Raffaele)

PROGRESSIONE D5-D6 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 2

A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Merlino Paolo	36,10	SI			1,00	36,10	1	SI	
Gullino Maria Giovanna	33,80	SI			0,97	32,79	2	SI	



COMUNE DI BRA

Articolo 16 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del 21/5/2018

Articolo 19-bis e Prontuario allegato n. 2 Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) del 27/12/2018 e s.m.i.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA: SELEZIONE PER L'ANNO 2019

GRADUATORIE

Ripartizione Servizi Generali (Dirigente: dott.Fissore Costanzo)

Requisiti di ammissione:

- Essere dipendente di ruolo del Comune di Bra o (per i lavoratori interessati) di uno dei Comuni aderenti alla Convenzione intercomunale per l'espletamento associato di funzioni sociali, da almeno un anno al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- Permanenza pari a 24 mesi o superiore nella posizione economica in godimento al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
- Non aver subito, nei dodici mesi antecedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, l'applicazione di una sanzione disciplinare pari alla multa o superiore.

PROGRESSIONE B1-B2 (Riferimento Sezione II del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario:

- raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale)
- raggiungere complessivamente almeno 60 punti (elementi 2.2.1. + 2.2.2. + 2.2.3. + 2.2.4. + 2.2.5. Esperienza acquisita)

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 2

A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B1 <u>Punteggio complessivo elementi di valutazione da 2.2.1. a 2.2.4.</u>	B2 <u>Punteggio complessivo elemento di valutazione 2.2.5.</u>	B3 <u>TOTALE (B1+B2)</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (B3xD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Abrate Silvia	33,70	60,00	93,70	SI	1,00	93,70	1	SI	
Stropiana Germana	27,20	60,00	87,20	SI	1,00	87,20	2	SI	

GRADUATORIE
Ripartizione Servizi Generali (Dirigente: dott.Fissore Costanzo)

PROGRESSIONE B2-B3 (Riferimento Sezione III del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 2									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Finello Laura	35,60	SI			1,00	35,60	1	SI	
Vietti Carla	34,10	SI			1,00	34,10	2	SI	

PROGRESSIONE B3-B4 (Riferimento Sezione II del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario: - raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale) - raggiungere complessivamente almeno 60 punti (elementi 2.2.1. + 2.2.2. + 2.2.3. + 2.2.4. + 2.2.5. Esperienza acquisita)									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 2									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B1 <u>Punteggio complessivo elementi di valutazione da 2.2.1. a 2.2.4.</u>	B2 <u>Punteggio complessivo elemento di valutazione 2.2.5.</u>	B3 <u>TOTALE (B1+B2)</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (B3xD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Puci Gaetana	35,90	60,00	95,90	SI	1,00	95,90	1	SI	
Villella Assuntina	32,60	60,00	92,60	SI	1,00	92,60	2	SI	

GRADUATORIE
Ripartizione Servizi Generali (Dirigente: dott.Fissore Costanzo)

PROGRESSIONE B4-B5 (Riferimento Sezione III del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1

A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Nasi Maria Grazia	28,60	SI			1,00	28,60	1	NO	

PROGRESSIONE C2-C3 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1

A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Di Tommaso Serafino	33,80	SI			1,00	33,80	1	SI	
Bosca Giulia Daniela	32,00	SI			1,00	32,00	2	NO	

GRADUATORIE
Ripartizione Servizi Generali (Dirigente: dott.Fissore Costanzo)

PROGRESSIONE C4-C5 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 2									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Milanesio Maria Rita	33,60	SI			1,00	33,60	1	SI	
Fissore Elisabetta	31,80	SI			1,00	31,80	2	SI	
Girardi Antonella	27,70	SI			0,98	27,15	3	NO	

PROGRESSIONE C5-C6 (Riferimento Sezione VII del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Fia Wilma	33,40	SI			1,00	33,40	1	SI	
Racca Maria Rita	32,30	SI			0,98	31,65	2	NO	

GRADUATORIE
Ripartizione Servizi Generali (Dirigente: dott.Fissore Costanzo)

PROGRESSIONE D1-D2 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Cavaglià Valeria	32,30	SI			1,00	32,30	1	SI	

PROGRESSIONE D4-D5 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Milanesio Marina Serena	30,90	SI			1,00	30,90	1	SI	
Ariolfo Giovanna	27,90	SI			0,97	27,06	2	NO	

GRADUATORIE
Ripartizione Servizi Generali (Dirigente: dott.Fissore Costanzo)

PROGRESSIONE D5-D6 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1

A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Rossetti Maria	38,40	SI			1,00	38,40	1	SI	
Brizio Domenico	32,40	SI			1,00	32,40	2	NO	



COMUNE DI BRA

Articolo 16 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del 21/5/2018

Articolo 19-bis e Prontuario allegato n. 2 Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) del 27/12/2018 e s.m.i.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA: SELEZIONE PER L'ANNO 2019

GRADUATORIE

Ripartizione Lavori Pubblici (Dirigente: arch. Filippo Ciceri)

Requisiti di ammissione:

- Essere dipendente di ruolo del Comune di Bra o (per i lavoratori interessati) di uno dei Comuni aderenti alla Convenzione intercomunale per l'espletamento associato di funzioni sociali, da almeno un anno al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- Permanenza pari a 24 mesi o superiore nella posizione economica in godimento al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
- Non aver subito, nei dodici mesi antecedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, l'applicazione di una sanzione disciplinare pari alla multa o superiore.

PROGRESSIONE B2-B3 (Riferimento Sezione III del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 2

A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>		D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Piumatti Matteo	31,00	SI		1,00	31,00	1	SI	
Sicca Fabio	30,80	SI		0,98	30,18	2	SI	
Dallorto Mauro	30,00	SI		0,97	29,10	3	NO	
Rossi Umberto	22,00	SI		0,93	20,46	4	NO	

GRADUATORIE
Ripartizione Lavori Pubblici (Dirigente: arch. Filippo Ciceri)

PROGRESSIONE B3-B4 (Riferimento Sezione II del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario:
 - raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale)
 - raggiungere complessivamente almeno 60 punti (elementi 2.2.1. + 2.2.2. + 2.2.3. + 2.2.4. + 2.2.5. Esperienza acquisita)
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1

<u>A</u> <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	<u>B1</u> <u>Punteggio complessivo elementi di valutazione da 2.2.1. a 2.2.4.</u>	<u>B2</u> <u>Punteggio complessivo elemento di valutazione 2.2.5.</u>	<u>B3</u> <u>TOTALE (B1+B2)</u>	<u>C</u> <u>Idoneità (SI - NO)</u>	<u>D</u> <u>Coefficiente</u>	<u>E</u> <u>Punteggio finale (B3xD)</u>	<u>F</u> <u>Classifica</u>	<u>G</u> <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	<u>H</u> <u>Note</u>
Zampieri Marco	25,60	60,00	85,60	SI	1,00	85,60	1	SI	
Montagnana Antonio	21,60	60,00	81,60	SI	0,98	79,97	2	NO	

PROGRESSIONE B4-B5 (Riferimento Sezione III del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1

<u>A</u> <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	<u>B</u> <u>Punteggio complessivo</u>	<u>C</u> <u>Idoneità (SI - NO)</u>		<u>D</u> <u>Coefficiente</u>	<u>E</u> <u>Punteggio finale (BxD)</u>	<u>F</u> <u>Classifica</u>	<u>G</u> <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	<u>H</u> <u>Note</u>
Milanesio Giorgio	37,00	SI		1,00	37,00	1	SI	

GRADUATORIE
Ripartizione Lavori Pubblici (Dirigente: arch. Filippo Ciceri)

PROGRESSIONE C3-C4 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Rabbia Giovanna	30,20	SI			1,00	30,20	1	SI	
Badellino Roberto	28,80	SI			0,95	27,36	2	NO	
Ceccarelli Alessandro	27,80	SI			0,98	27,24	3	NO	
Bertolotto Maria Paola	21,60	SI			0,92	19,87	4	NO	

PROGRESSIONE C4-C5 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Orilio Anna	21,40	SI			0,97	20,76	1	SI	
Ghiazza Vincenza	16,10	NO			0,67	10,79	N.V.	NO	

GRADUATORIE
Ripartizione Lavori Pubblici (Dirigente: arch. Filippo Ciceri)

PROGRESSIONE D3-D4 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Zorgniotti Lucia	30,80	SI			1,00	30,80	1	SI	

**COMUNE DI BRA**

Articolo 16 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del 21/5/2018

Articolo 19-bis e Prontuario allegato n. 2 Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) del 27/12/2018 e s.m.i.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA: SELEZIONE PER L'ANNO 2019**GRADUATORIE****Ripartizione Servizi alla persona e Servizi Sociali intercomunali (Dirigente: dott. Smareglia Fabio)****Requisiti di ammissione:**

- Essere dipendente di ruolo del Comune di Bra o (per i lavoratori interessati) di uno dei Comuni aderenti alla Convenzione intercomunale per l'espletamento associato di funzioni sociali, da almeno un anno al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- Permanenza pari a 24 mesi o superiore nella posizione economica in godimento al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
- Non aver subito, nei dodici mesi antecedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, l'applicazione di una sanzione disciplinare pari alla multa o superiore.

PROGRESSIONE A3-A4 (Riferimento Sezione I del Prontuario)**Idoneità:** Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario:

- raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale)
- raggiungere complessivamente almeno 60 punti (elementi 2.2.1. + 2.2.2. + 2.2.3. + 2.2.4. + 2.2.5. Esperienza acquisita)

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.**Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1**

A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B1 <u>Punteggio complessivo elementi di valutazione da 2.2.1. a 2.2.4.</u>	B2 <u>Punteggio complessivo elemento di valutazione 2.2.5.</u>	B3 <u>TOTALE (B1+B2)</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (B3xD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Cempoli Giuseppa	32,20	60,00	92,20	SI	1,00	92,20	1	SI	

GRADUATORIE

Ripartizione Servizi alla persona e Servizi Sociali intercomunali (Dirigente: dott. Smareglia Fabio)

PROGRESSIONE B2-B3 (Riferimento Sezione III del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Rota Elena	40,00	SI			1,00	40,00	1	SI	
Barban Vanessa	39,40	SI			1,00	39,40	2	NO	
Giacobbe Maria Antonia	39,10	SI			1,00	39,10	3	NO	
Fusco Nicolina	38,50	SI			1,00	38,50	4	NO	Comune di Sommariva Perno

PROGRESSIONE B5-B6 (Riferimento Sezione III del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Allocco Domenica	36,70	SI			1,00	36,70	1	SI	Comune di Sanfré
Porro Anna Maria	36,00	SI			1,00	36,00	2	NO	Comune di Cherasco
Cagliero Antonella	35,70	SI			1,00	35,70	3	NO	
De Boni Francesca	35,10	SI			1,00	35,10	4	NO	Comune di Sommariva Bosco

GRADUATORIE

Ripartizione Servizi alla persona e Servizi Sociali intercomunali (Dirigente: dott. Smareglia Fabio)

PROGRESSIONE C2-C3 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>		
Blangino Eliana	38,70	SI	1,00	38,70	1	SI			
Altergo Giovanna	38,50	SI	1,00	38,50	2	NO	Comune di Cherasco		
Sibona Cinzia	38,30	SI	1,00	38,30	3	NO	Comune di Cherasco		
Riva Daniele	38,00	SI	1,00	38,00	4	NO			
Damiano Erika	37,70	SI	1,00	37,70	5	NO			
Allasia Federica	36,60	SI	1,00	36,60	6	NO	Comune di Pocapaglia		
Ressia Loredana	36,70	SI	0,98	35,97	7	NO			

PROGRESSIONE C3-C4 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 2									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>		
Di Laghi Maria Cristina	37,30	SI	1,00	37,30	1	SI			
Rosso Silvia	36,90	SI	0,98	36,16	2	SI			
Milanesio Luciana	36,00	SI	1,00	36,00	3	NO	Comune di Santa Vittoria d'Alba		
Giacchino Rosanna	35,90	SI	1,00	35,90	4	NO			
Boglione Stefania	36,30	SI	0,98	35,57	5	NO			
Milanesio Vera	35,20	SI	1,00	35,20	6	NO			
Nucci Donatella	35,00	SI	1,00	35,00	7	NO			
Vignola Maria	35,90	SI	0,97	34,82	8	NO			
Tomba Beatrice	33,70	SI	0,97	32,69	9	NO			
Merlino Elisabetta	33,00	SI	0,98	32,34	10	NO			
Bogliolo Clara	33,20	SI	0,97	32,20	11	NO			

GRADUATORIE

Ripartizione Servizi alla persona e Servizi Sociali intercomunali (Dirigente: dott. Smareglia Fabio)

PROGRESSIONE C5-C6 (Riferimento Sezione VII del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>		
Gigante Giuseppina	39,60	SI	1,00	39,60	1	SI			
Demagistris Chiara	39,10	SI	1,00	39,10	2	NO	Maggiore anzianità di servizio complessiva		
Fachino Luisa	39,10	SI	1,00	39,10	3	NO	Comune di Sanfré		
Bonardi Maria	38,30	SI	1,00	38,30	4	NO			
Boero Piera	38,20	SI	0,93	35,53	5	NO			

PROGRESSIONE D2-D3 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>	D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>		
Franchino Elena	40,00	SI	1,00	40,00	1	SI			
Balla Loredana	39,00	SI	1,00	39,00	2	NO	Comune di La Morra		
Castella Loredana	38,40	SI	1,00	38,40	3	NO			
Petti Antonio	38,30	SI	1,00	38,30	4	NO			
De Nucci Elvira	38,00	SI	1,00	38,00	5	NO	Comune di Narzole		
Cogno Stefania	37,30	SI	1,00	37,30	6	NO	Comune di Sommariva Bosco		
Rainero Margherita	36,60	SI	1,00	36,60	7	NO			

GRADUATORIE

Ripartizione Servizi alla persona e Servizi Sociali intercomunali (Dirigente: dott. Smareglia Fabio)

PROGRESSIONE D3-D4 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).									
Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A Nominativo lavoratori ammessi alla selezione	B Punteggio complessivo	C Idoneità (SI - NO)			D Coefficiente	E Punteggio finale (BxD)	F Classifica	G Attribuzione progressione (SI-NO)	H Note
Schellino Monica	40,00	SI			1,00	40,00	1	SI	Comune di Sommariva Perno
Bono Elisa	39,00	SI			1,00	39,00	2	NO	
Curti Fabio	38,30	SI			1,00	38,30	3	NO	
Cravero Giovanna	38,00	SI			1,00	38,00	4	NO	Maggiore anzianità di servizio complessiva
Da Levante Laura	38,00	SI			1,00	38,00	5	NO	Comune di Santa Vittoria d'Alba



COMUNE DI BRA

Articolo 16 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del 21/5/2018

Articolo 19-bis e Prontuario allegato n. 2 Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) del 27/12/2018 e s.m.i.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA: SELEZIONE PER L'ANNO 2019

GRADUATORIE

Ripartizione Urbanistica, Ambiente, Territorio e Attività Produttive (Dirigente: dott. Tealdi Stefano)

Requisiti di ammissione:

- Essere dipendente di ruolo del Comune di Bra o (per i lavoratori interessati) di uno dei Comuni aderenti alla Convenzione intercomunale per l'espletamento associato di funzioni sociali, da almeno un anno al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- Permanenza pari a 24 mesi o superiore nella posizione economica in godimento al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
- Non aver subito, nei dodici mesi antecedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, l'applicazione di una sanzione disciplinare pari alla multa o superiore.

PROGRESSIONE C2-C3 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)

Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).

Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1

<u>A</u> <u>Nominativo lavoratori</u> <u>ammessi alla selezione</u>	<u>B</u> <u>Punteggio</u> <u>complessivo</u>	<u>C</u> <u>Idoneità</u> <u>(SI - NO)</u>			<u>D</u> <u>Coefficiente</u>	<u>E</u> <u>Punteggio</u> <u>finale</u> <u>(BxD)</u>	<u>F</u> <u>Classifica</u>	<u>G</u> <u>Attribuzione</u> <u>progressione</u> <u>(SI-NO)</u>	<u>H</u> <u>Note</u>
Decicco Elena	35,90	SI			1,00	35,90	1	SI	

GRADUATORIE

Ripartizione Urbanistica, Ambiente, Territorio e Attività Produttive (Dirigente: dott. Tealdi Stefano)

PROGRESSIONE C3-C4 (Riferimento Sezione VI del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Gandiglio Silvio	36,00	SI			1,00	36,00	1	SI	
Borghino Fiorella	32,20	SI			0,97	31,23	2	NO	

PROGRESSIONE D3-D4 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Rambaudi Emanuele	35,80	SI			1,00	35,80	1	SI	

GRADUATORIE

Ripartizione Urbanistica, Ambiente, Territorio e Attività Produttive (Dirigente: dott. Tealdi Stefano)

PROGRESSIONE D6-D7 (Riferimento Sezione VIII del Prontuario)									
<p>Idoneità: Per entrare nella rispettiva graduatoria degli idonei alla progressione retributiva è necessario raggiungere complessivamente almeno 21 punti sui 40 attribuibili relativamente agli elementi di valutazione da 2.2.1 a 2.2.4. del prontuario (Risultati ottenuti + Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale + Impegno + Qualità della prestazione individuale).</p> <p>Coefficiente: Al punteggio complessivo viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla media delle valutazioni conseguite, ai sensi dell'articolo 18, comma 7, del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i. (oppure ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del C.C.I.L. del 27/12/2018, oppure, per le P.O., nella valutazione del conseguimento degli obiettivi di mantenimento di cui al Capo IV del Regolamento sul sistema di valutazione della performance), nei tre anni precedenti a quello di riferimento.</p>									
Progressioni da attribuire (deliberazione G.C. n. 120/2019): n. 1									
A <u>Nominativo lavoratori ammessi alla selezione</u>	B <u>Punteggio complessivo</u>	C <u>Idoneità (SI - NO)</u>			D <u>Coefficiente</u>	E <u>Punteggio finale (BxD)</u>	F <u>Classifica</u>	G <u>Attribuzione progressione (SI-NO)</u>	H <u>Note</u>
Parizia Bruno	33,00	SI			1,00	33,00	1	SI	