



Comune di Carrè

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023-2025

Il giorno 29 del mese di dicembre 2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica nella persona del Segretario Comunale dr. Luigi Alfidi

e le Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

Rappresentanza Sindacale Territoriale

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

RSU Alberto Bortolan, Monica Villanova e Giovanni Busato.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto decentrato integrativo relativo al triennio 2023-2025 del personale dipendente del Comune di Carrè.

Art. 1 - Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.	3
Art. 2 - Oggetto e durata del contratto decentrato integrativo.....	3
Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	3
Art. 4 - Costituzione del Fondo risorse decentrate (artt. 79 – CCNL 2019-2021)	4
Art. 5 - Utilizzo del fondo risorse decentrate	4
Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro.....	5
Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità.....	5
Art. 8 - Compensi previsti da disposizioni di legge	6
Art. 9 – Incentivi derivanti dalle economie dei Piani di Razionalizzazione.....	7
Art. 10 Compensi ISTAT.....	7
Art. 11 - Premi correlati alla performance organizzativa.	7
Art. 12. Premi correlati alla performance individuale.....	8
Art. 13 - Disposizioni per i titolari di incarichi di elevata qualificazione	8
Art. 14. Liquidazione del fondo accessorio.....	9
Art. 15 – Progressioni economiche nell’area.	9

Art. 1 - Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo - d'ora in poi CCDI - disciplina le materie demandate alla contrattazione dall'art. 7 del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Le disposizioni del presente CCDI devono considerarsi integrate dalle clausole dei precedenti Contratti collettivi decentrati non modificate da questo testo.

Art. 2 - Oggetto e durata del contratto decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Carrè.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. In particolare, i lavoratori a tempo determinato hanno diritto a vedersi riconosciute le indennità al pari del personale assunto a tempo indeterminato, se assunti con contratto di durata pari o superiore ai tre mesi, ad eccezione del personale assunto con progetti speciali finanziati con fondi europei a scopo sociale.
4. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
5. Il presente Contratto collettivo decentrato è relativo al periodo 2023-2025, come previsto dall'art. 8 del CCNL del 16 novembre 2022, salvo per i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate (art. 5) che saranno aggiornate annualmente, considerando l'ammontare delle risorse disponibili stanziato in ciascun anno. A tale scopo, qualora la delegazione sindacale non presenti una propria piattaforma, la parte datoriale si impegna a convocare il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione annuale entro novanta giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

The image shows seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. These signatures represent the parties involved in the contract, likely the representatives of the union and the employer (the Municipality of Carrè).

Art. 4 - Costituzione del Fondo risorse decentrate (artt. 79 – CCNL 2019-2021)

1. Il Fondo risorse decentrate per il 2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 22 novembre 2023.
2. La parti danno atto che, con l'eccezione delle deroghe espressamente previste, viene assicurato il rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (come richiamato dall'art. 79, comma 6 del contratto in rubrica) laddove si prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".
3. Le parti prendono, altresì, atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale

Art. 5 - Utilizzo del fondo risorse decentrate

1. Per il triennio 2023-2025 il fondo destinato al personale non incaricato di posizione organizzativa, al netto di quanto pagato a titolo di indennità di comparto e di quanto corrisposto per gli incrementi di posizione all'interno delle aree (differenziali stipendiali di cui all'art. 78, comma 3, lett. B del CCNL 2019-2021), è destinato nel modo seguente:
 - a) indennità di condizioni di lavoro (art. 84 bis del CCNL 2019-2021 e art. 70 bis del CCNL 2016-2018);
 - b) indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL 2019-2021);
 - c) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 2016-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016-2018 (compensi ISTAT);
 - d) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
 - e) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili, derivanti dall'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche interne alle aree (art. 14 del CCNL 2019-2021).
2. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono indicativamente ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, nel seguente modo:

indennità di condizioni di lavoro	700,00
indennità per specifiche responsabilità;	9.000,00
compensi previsti da disposizioni di legge: <u>in deroga al limite del trattamento accessorio</u>	non quantificabili a priori *****
a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016)	
b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI	

c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)	non quantificabili a priori
compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione»	non approvato nel 2023
progressioni economiche interne alle aree	2.150,00
premi correlati alla performance organizzativa	11.000,00
premi correlati alla performance individuale	Somma che residua dall'applicazione degli altri istituti contrattuali

- Le parti danno atto che la parte prevalente delle risorse variabili del fondo di cui alle lettere a), b), c), e d) del comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, è destinata a finanziare le voci di cui al comma 1 contraddistinte dalle lettere a), b), ed e), e che una quota superiore al 30% è destinata a finanziare la performance individuale.
- Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità nel caso in cui la stessa sia periodicamente corrisposta.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

- Per il triennio 2023-2025 l'indennità condizioni di lavoro sarà destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori.
- L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio sarà corrisposta ai componenti della squadra operai nella misura di euro 1,60 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività. Essa, inoltre, sarà corrisposta a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o indeterminato e destinati all'esercizio delle mansioni di manutenzione del patrimonio comunale.
- L'indennità condizioni di lavoro, relativamente al maneggio valori, sarà corrisposta all'economista per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni, nella misura giornaliera di € 1,60.

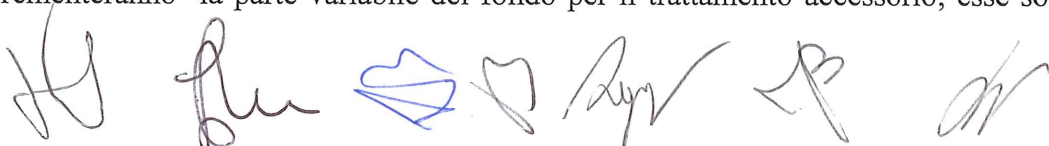
Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità

- Per il triennio 2023-2025 i criteri e gli importi per l'erogazione delle indennità per specifiche responsabilità vengono stabiliti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 2019-2021 non potrà eccedere euro 9.000,00 complessive.
- Per l'anno 2023 l'indennità sarà erogata secondo quanto previsto dall'art. 7 del Contratto collettivo decentrato integrativo stipulato nell'anno 2022, anche in continuità con quanto stabilito nei precedenti CCDI.
- A decorrere dall'anno 2024 saranno attribuite specifiche indennità al personale solo se formalmente incaricato delle seguenti responsabilità:
 - Responsabilità collegate alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed elettorale;
 - Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica;
 - Responsabili di uffici e/o di procedimenti complessi.

4. Nell'aggiornamento del CCDI dell'anno 2024 saranno definiti i criteri di quantificazione dell'indennità.
5. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato dal responsabile competente, previo accordo con gli altri responsabili, tranne i casi in cui la competenza sia di altri organi (ad es. il Sindaco per la delega di Ufficiale di anagrafe). Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta. Il conferimento della responsabilità comporta nella maggior parte dei casi l'obbligo di sottoscrizione di atti, anche a sola rilevanza interna.
6. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale.
7. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex lege n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. Nel caso in cui si verifichino tali ipotesi di assenza e, conseguentemente, si attivi un processo di riorganizzazione del personale interno, finalizzato ad un accrescimento del servizio erogabile con la forza lavoro disponibile, tramite attribuzione di ulteriori incarichi di responsabilità, le relative risorse saranno finanziate all'interno delle somme stabilite per finanziare tale istituto.
8. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Art. 8 - Compensi previsti da disposizioni di legge

1. Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi previsti dai successivi commi.
2. Quanto agli incentivi previsti dall'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, le parti prendono atto della posizione espressa dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie – con la deliberazione n. 6 del 26 aprile 2018, n. 6, secondo cui l'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017 ha chiarito che tali compensi - erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture - non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75 del 2017. Relativamente alle modalità di corresponsione di tali incentivi, si rinvia al Regolamento previsto nell'aggiornamento 2021 del CCDI del triennio 2019-2021. Si evidenzia inoltre che dal 1° luglio 2023 ha efficacia la previsione dell'art. 45 del d. lgs. 31 marzo 2023 n. 36, che, anche rinviando ai contenuti dell'allegato I.10 dello stesso decreto legislativo, stabilisce nuove regole per l'erogazione dell'incentivo.
3. Relativamente a tale sopravvenienza legislativa, le parti si impegnano ad esaminare i contenuti della nuova disciplina in appositi incontri.
4. Ai sensi dell'apposito Regolamento, potranno essere corrisposte, in deroga ai limiti di legge relativi all'ammontare complessivo dei fondi destinabili al salario accessorio, le risorse di cui al comma 1091 dell'art. 1 della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), derivanti da parte del maggiore gettito accertato e riscosso nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI. Tali risorse incrementeranno la parte variabile del fondo per il trattamento accessorio; esse sono da

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the left of the signatures is a blue circular stamp. The signatures are written in a cursive style, and the stamp is partially obscured by them.

considerarsi al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione; in ogni caso, la quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Art. 9 – Incentivi derivanti dalle economie dei Piani di Razionalizzazione

1. La Giunta comunale, in sede di approvazione dei Piani triennali di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del decreto-legge n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), disciplina le modalità di incentivazione del personale che, attraverso la partecipazione al progetto, ha determinato il costituirsi di economie gestionali.
2. Tali risorse possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi al personale che materialmente ha consentito il raggiungimento dell'obiettivo; il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
3. Come definito dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 2/2013/QMIG e n. 34/2016/QMIG, tali somme sono escluse dal tetto di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017.

Art. 10 Compensi ISTAT.

1. Anche le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, argomentando da quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.
2. Le somme erogabili a titolo di incentivo, non potendo eccedere il contributo onnicomprensivo forfetario erogato dagli Enti di cui al comma precedente, sono da considerarsi al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione.
3. Possono beneficiare di tale incentivo i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal responsabile del servizio competente.

Art. 11 - Premi correlati alla performance organizzativa.

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi specifici di produttività rivolti alla cittadinanza, finanziati nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL del 2019-2021.
2. Ai fini di quanto previsto al comma precedente, si evidenzia che gli obiettivi di performance organizzativa sono contenuti nell'apposita sezione del Piano integrato di attività ed organizzazione con l'integrazione di cui al successivo comma.
3. Si prevede per l'anno 2023, oltre agli obiettivi stabiliti dal PIAO, un unico ulteriore specifico obiettivo di produttività, riportato nell'allegato sub a: per la performance organizzativa viene



stanziata la somma complessiva di euro 11.000,00. In particolare, si procederà in primo luogo erogando la somma necessaria a finanziare lo specifico obiettivo di produttività, riportato nell'allegato sub a; la somma residua sarà erogata a tutti i dipendenti (ad eccezione degli incaricati di elevata qualificazione) in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del servizio di appartenenza come formalizzati nel PIAO e all'eventuale percentuale di rapporto a tempo parziale.

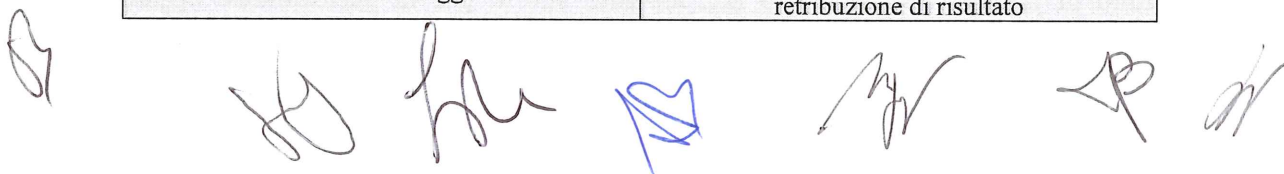
Art. 12. Premi correlati alla performance individuale

1. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance individuale, non sono considerate le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo.
2. Con i premi correlati alla performance individuale viene retribuita la qualità del servizio prestato dai dipendenti, secondo la metodologia di valutazione in vigore, prevista nell'apposita scheda.
3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate è attribuita una maggiorazione del premio, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base del sistema valutativo; la misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi spettanti al personale valutato positivamente e sarà attribuita al 10% dei dipendenti oggetto di valutazione (con arrotondamento aritmetico in difetto o in eccesso).
4. In caso di ex aequo il premio di eccellenza vada corrisposto secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - coloro che non hanno avuto premi di eccellenza in precedenza;
 - coloro che hanno avuto premi di eccellenza in epoca più risalente;
 - anzianità di servizio presso il Comune di Carrè;
 - anzianità anagrafica
5. Il premio di cui al comma precedente non è attribuibile agli stessi dipendenti che abbiano fruito di tale maggiorazione nei ventiquattro mesi precedenti.

Art. 13 - Disposizioni per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. v), le parti concordano di confermare la disciplina sui criteri generali di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione.
2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, le parti concordano che in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
--------------------	---



Fino a € 1.500 euro	0
Da 1.501 a 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

3. L'incremento del "fondo" destinato alle posizioni organizzative previsto dall'art. 79, comma 3, del CCNL del 16 novembre 2022 sarà destinato ad un aumento proporzionato all'attuale indennità di risultato.

Art. 14. Liquidazione del fondo accessorio

1. Le indennità vengono liquidate trimestralmente, all'infuori dell'indennità relativa al maneggio valori e di quella relativa alla responsabilità che vengono liquidate una tantum, contestualmente alla liquidazione della produttività collettiva.
2. Tutte le altre somme sono liquidate con provvedimento annuale da adottarsi non più tardi del mese di giugno successivo all'esercizio finanziario di riferimento.

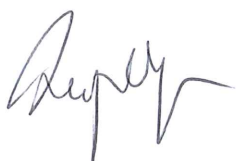
Art. 15 – Progressioni economiche nell'area.

1. La progressione economica, in base alle risorse disponibili, viene effettuata con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 2019-2021, ed attuata secondo i criteri stabiliti nell'allegato documento sub "b".
2. Per le progressioni economiche nell'area si concorda di effettuare le seguenti progressioni:
 - due nell'area degli istruttori con decorrenza 1° gennaio 2023 per un importo di euro 1500,00;
 - una nell'area degli operatori esperti con decorrenza 1° gennaio 2023 per un importo di euro 650,00;
 - una nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione con decorrenza 1° gennaio 2024 per un importo di euro 1.600,00.

Conseguentemente, nell'anno 2023 vengono destinati a tale istituto giuridico euro 2.150,00, mentre nell'anno 2024 vengono stanziati 1.600,00 euro. Nel caso in cui le risorse stanziaste fossero sufficienti per ulteriori progressioni all'interno dell'area di riferimento si autorizzano anche tali progressioni.

la Delegazione di Parte Pubblica

Luigi Alfidi

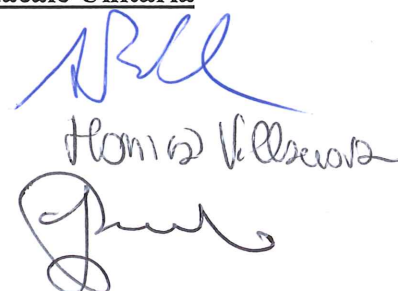


Rappresentanza Sindacale Unitaria

Alberto Bortolan

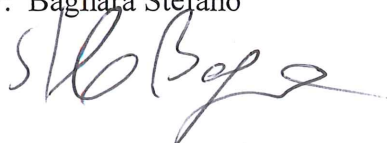
Monica Villanova

Giovanni Busato



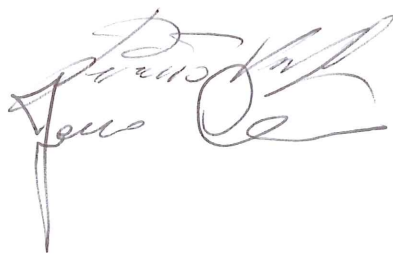
Rappresentanza Sindacale Territoriale

CGIL FP: Bagnara Stefano



CISL FP: De Pretto Viviana

UIL FPL: Facco Barbara

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Barbara Facco', written in a cursive style.

allegato "a"

**SPECIFICI OBIETTIVI DI
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
(ANNO 2023)**

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- Top row: "H", "J", "AB"
- Bottom row: "B", "gr", "sk", "73"

Manifestazioni che si svolgono in orario non lavorativo e matrimoni che si celebrano il sabato o in giorno festivo.

Finalità

Consolidamento dei risultati positivi già conseguiti gli anni precedenti, garantendo prestazioni a vantaggio dei cittadini al di fuori dell'orario di lavoro (giorni non lavorativi, festivi o in orario serale).

Contenuto

Il progetto riguarda:

- a. matrimoni che si svolgono al sabato o in giorno festivo;
- b. manifestazioni che si svolgono in giorno non lavorativo (sabato, domenica o altre festività), comprensiva di eventuali eventi straordinari (inaugurazioni ...).

Ai lavoratori che renderanno tale servizio sarà corrisposta, cadauno e per ogni occasione, un'indennità di importo pari a € 30,00 per le giornate non lavorative ed € 15,00 per le altre giornate. L'attività lavorativa così eseguita sarà compensata avendo a parametro di riferimento l'importo previsto per il lavoro straordinario.

Allo stesso modo saranno compensati i lavoratori che garantiranno l'effettiva presenza in servizio connessa a manifestazioni culturali, attività prestata:

- in orario serale: si intende serale la prestazione lavorativa resa dopo le 18.00;
- in giorno non lavorativo (sabato, domenica e festività);
- il martedì o il venerdì pomeriggio: in questo caso per una durata minima di tre ore

Per coloro che si mostreranno disponibili alle attività di apertura e chiusura delle strutture nelle quali si tengono le iniziative non spetta il compenso per l'attività lavorativa, ma solo quello fisso di € 30,00 o di € 15,00.

Personale adibito al progetto

Personale dei servizi coinvolti.

Tempi di realizzazione

Termini stabiliti in relazione alle evenienze della gestione.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- rispetto delle modalità e dei termini previsti;
- valutazione del nucleo di valutazione sul servizio reso.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. There are five distinct signatures in black ink and one set of initials 'AB' in blue ink. The signatures are written in a cursive, flowing style.

LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

10 Jan AB
gr 5/3
03

Introduzione: finalità ed oggetto dell'istituto.

La progressione economica ha il fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

1. Criteri di selezione stabiliti dal CCNL

Per selezionare il personale meritevole ai fini della progressione, il contratto del 16 novembre 2022 innova parzialmente la disciplina precedente, prevedendo, all'articolo 14, che "l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili".

La nuova disciplina prevede tre distinti criteri:

1. la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; peso non inferiore al 40% del totale
2. l'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; peso non superiore al 40% del totale
3. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

2. I soggetti destinatari individuati dal CCNL

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 16 novembre 2023 potranno partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni (aumentabili a quattro e diminuibili a due) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; tale termine può essere ridotto a due anni o elevato a quattro. Non possono partecipare, invece, i lavoratori che, negli ultimi 2 anni, sia stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

L'istituto della progressione economica non è applicabile al personale assunto a tempo determinato dal momento che la precarietà del rapporto e la sua limitata durata non si conciliano con i sistemi di valutazione di contenuto meritocratico che vengono realizzati al termine di ogni periodo annuale di lavoro.

2.1. Progressioni e personale comandato e distaccato

Il dipendente in posizione di comando o distacco presso enti, amministrazioni o aziende ha diritto a partecipare alle selezioni ai fini delle progressioni economiche orizzontali. A questi fini l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Inoltre le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo

3. Il finanziamento delle progressioni economiche nel CCNL

In sede di contrattazione integrativa viene quantificato il fondo annuale per le progressioni economiche. L'art. 14, comma 3, del CCNL del 2019-2021 precisa che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni, comprensivi anche della quota relativa alla 13.ma mensilità, sono a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.



4. La proposta

4.1. Soggetti destinatari

Potranno partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 4 (quattro) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

4.2. Somme stanziare

Per l'anno 2023 vengono stanziati per le progressioni economiche orizzontali euro 2.150,00 tutti a carico della componente stabile del fondo. Per il 2024 sono, invece, stanziati euro 1.600,00. Per gli anni successivi le somme saranno stabilite annualmente, utilizzando anche le risorse già erogate allo stesso fine al personale cessato nell'anno precedente e, proporzionalmente al periodo di servizio reso, a quello che cesserà nell'anno della procedura selettiva.

4.3. La griglia di valutazione

La proposta prevede un'unica griglia di valutazione applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente:

Pesatura dei fattori di valutazione		
Esperienza professionale	Valutazione performance triennio	Totale
20	80	100

I fattori di valutazione

Esperienza maturata nel profilo professionale o equivalente

Per la valutazione di tale requisito si valuta l'esperienza maturata nel profilo professionale o equivalente, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sia presso il Comune di Carrè che presso altri Enti sino al 31 dicembre 2022. conteggiata secondo i seguenti parametri:

Da 0 a 5 anni:	punti 0
Da 5 anni e un giorno a 6 anni:	punti 2
Da 6 anni e un giorno a 7 anni:	punti 4
Da 7 anni e un giorno a 8 anni:	punti 6
Da 8 anni e un giorno a 9 anni:	punti 8
Da 9 anni e un giorno a 10 anni:	punti 10
Da 10 anni e un giorno a 11 anni:	punti 12
Da 11 anni e un giorno a 12 anni:	punti 14
Da 12 anni e un giorno a 13 anni:	punti 16
Da 13 anni e un giorno a 14 anni:	punti 18
oltre 14 anni:	punti 20

B

Mr

V

Lor

AB

Valutazione della performance

La valutazione è intesa come combinazione di risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione individuale rilevabili dai fattori contenuti nella scheda di valutazione delle prestazioni dei tre anni precedenti la procedura selettiva.

La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata dal responsabile al termine del periodo annuale di valutazione.

La valutazione viene effettuata sulle schede previste dal sistema permanente di valutazione vigente, limitatamente alla parte di esse che riguarda la performance individuale.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando il punteggio ottenuto (come sopra rettificato) per il peso "80", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

Punti valutazione del dipendente x peso del fattore valutazione

valore massimo di valutazione conseguito

Per gli incaricati di elevata qualificazione si tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi

4.4. La graduatoria

Saranno formate graduatorie distinte degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle attuali tre aree di inquadramento del personale che può partecipare al procedimento. Le risorse alle aree saranno assegnate in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto.

Il punteggio finale utile ai fini della formazione delle graduatorie sarà dato dall'applicazione dei criteri stabiliti nella griglia di valutazione di cui al punto 4.3.

In ogni caso deve essere assicurata almeno una progressione per ciascuna graduatoria.

In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza nell'ordine:

1. al dipendente che ha avuto meno progressioni economiche;
2. in caso di ulteriore parità, al dipendente più anziano di età.

The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small, stylized signature, followed by a larger, more complex signature, then a signature that looks like 'AS', and finally a group of signatures and initials on the right, including one that appears to be 'AP' and another 'PB'.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di avviare le trattative per l'anno 2024 nella seduta del 24 gennaio 2024 alle ore 11.00. Per tale annualità le parti si impegnano a valutare la possibilità di autorizzare almeno un'altra progressione economica.



Handwritten signatures in black and blue ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures: a stylized 'W', a cursive 'fu', 'AB' in blue ink, and a checkmark. The bottom row contains three signatures: a stylized 'B', a cursive 'Av', and a stylized 'B'.

