CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SPARONE

Anno 2024

SOTTOSCRITTO IN DATA

29-11-2024

Pre-intesa del 31 ottobre 2024

Disposizioni Preliminari 4

- UTILIZZo DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' 5

Art. 1 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate) 5

Art. 2 - Indennità condizioni di lavoro 6

Art. 3 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022 7

Art. 4 – Indennità di funzione Polizia Locale 8

Art. 5 - Premi correlati alla performance organizzativa 9

Art. 6 - Premi correlati alla performance individuale 10

Art. 7 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge 11

Art. 8- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree 11

Art. 9 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza 13

Art. 10 - Norme finali 13

COMUNE DI SPARONE

(Città Metropolitana di Torino)

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **29** del mese di **novembre**, alle ore **18,30** presso la sala del Comune di Sparone si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	**Dott Aldo MAGGIO**
2. Componente	**Rag. Laura BLESSENT**
3. Componente	

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	
CISL FP	
UIL FPL	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Sergio	**RIVA ROVEDA**

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.
Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

- UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 1 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
   a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
   b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
   c. che la ripartizione delle risorse finanziare rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;
   d. la parte disponibile del fondo risulta dal seguente prospetto:

COMUNE DI SPARONE	
UTILIZZO FONDO	**2024**
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	21.365,01
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	18.215,40
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	3.149,61

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	11.587,85	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.229,48	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	**13.817,33**	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	**4.398,07**	
Totale utilizzo progressioni	11.587,85	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.076,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	**1.076,00**	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	**4.398,07**	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		**2.073,61**

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Totale utilizzo altre indennità (H)	**0,00**		INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	**14.893,33**		INSERIRE A MANO LA FORMULA = D + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = F + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	**6.471,68**		INSERIRE A MANO LA FORMULA = E – LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = G – LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE

Art. 2 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
   a. disagiate;
   b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
   - € 1,60 al giorno

AL MOMENTO NON SUSSISTE LA FATTISPECIE

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
   a. Con sostanze chimiche e biologiche;
   b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
   c. Lavori di manutenzione stradale, necrofori fossori e necrofori esumatori;
   d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

   L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
   - € 1,60 al giorno

Art. 3 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:

   - Coordinamento di un Ufficio e del personale assegnato o coordinamento di gruppi di lavoro
   - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € per le area degli Istruttori e operatori esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed è determinato in relazione alle seguenti variabili:
   - **Grado di Complessità: 33%**
   - **Complessità direzionali organizzative: 33%**
   - **Responsabilità: 33%**

3. Un'indennità di importo massimo a 350,00 euro annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:

   a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

   b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

4. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale E.Q.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
   a. determinazione del budget;
   b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o 4.000,00 a seconda dell'area professionale in cui è inquadrato il dipendente;
   c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
8. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.
9. Si confermano le indennità vigenti per l'ufficio protocollo per un importo di 350,00 euro.

Art. 4 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
   - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
   - Coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. Il compenso, per l'esercizio delle responsabilità fino a un massimo di 3.000,00 € per l'area degli Istruttori) elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per l'area dei Funzionari e dell'Elevata

Qualificazione) per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità: 25%**
- **Complessità direzionali organizzative: 25%**
- **Responsabilità e grado rivestito: 25%**
- **Peculiarità del territorio/organizzative: 25%**

3. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 13. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale e E.Q.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
   a. determinazione del budget;
   b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00.
   c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
7. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.
8. Si conferma l'indennità vigente per un importo di 700,00 euro.

Art. 5 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
   - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
   - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

Art. 6 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale pari al 40% del compenso destinato alla produttività, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al 70%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno quattro mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 dipendente.

    In caso di parità si privilegerà il dipendente che non l'abbia mai ottenuta o in subordine che l'abbia ottenuta da maggior tempo.

    Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
    - Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
    - Valutazione tra il **70% e il 94,99%:** distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
    - Valutazione inferiore **al 70%:** nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90% nell'Ente** (o area nel quale si sono prodotti tali avanzi). Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%.
13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 7 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

   La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 8- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a

disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali

3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:
    a. una valutazione triennale positiva per ogni anno del triennio.
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
    a. 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)
    b. esperienza Professionale che verrà valutata, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà le elevate qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione/differenziale stipendiale nell'area (ex categoria giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
    c. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.
6. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%.
7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in Conferenza dei responsabili.
8. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni o non abbiano mai conseguito progressioni.
9. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
    - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
    - Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.
10. I punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha

ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale.

11. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
12. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
13. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
14. Le parti concordano che nel corso del 2024 vengono destinate 375 euro per l'area degli istruttoria esperti e 1.600,00 euro per l'area dei funzionari ad elevata qualificazione.

Art. 9 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.

1. Il Comune di Sparone, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile.

Art. 10 - Norme finali

Il presente Contratto Integrativo, per la parte normativa, fa espresso rinvio al CDI anno 2023 sottoscritto il 19/12/2023.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Sparone **Data:** 29/11/2024

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		**FIRMA**
1. Presidente	**Aldo MAGGIO**	
2. Componente	**Laura BLESSENT**	
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	**NOME E COGNOME**	**FIRMA**
1. *C.G.I.L. – FP*		
2. *C.I.S.L.- FP*		
3.U.I.L. - FPL		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	**FIRMA**
C.I.S.L. – FP - **Sergio RIVA ROVEDA**	