



COMUNE DI CALUSO

(Città Metropolitana di Torino)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
2023 - 2025**

Art. 20 - Progressioni “verticali” tra le aree.

1. La disciplina delle progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie), nonché ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 (progressioni straordinarie) è demandata ad apposito regolamento, appendice del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

2. Al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti che saranno indicati nel suddetto Regolamento sulla base di quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e dalla Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022.

3. I criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sui seguenti elementi di valutazione applicati a tutte le tipologie di passaggi fra Aree:

- a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: 60 punti su 100;
- b) Titoli di studio: 20 punti su 100;
- c) Competenze professionali acquisite: 20 punti su 100.

Eventuali sanzioni disciplinari comportano la decurtazione del punteggio in proporzione alla gravità della sanzione.

4. Le progressioni speciali di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

5. La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 21 - Progressioni economiche "orizzontali" all'interno delle Aree.

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e dagli art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 del CCNL 16/11/2022, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area.

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse:

1) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono stabilite nella parte economica del presente contratto. Le eventuali risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza, la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

2) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

B) Requisiti di partecipazione. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti:

1) che abbiano maturato un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione tale da consentire di aver ottenuto almeno 3 valutazioni sulla performance individuale, con le seguenti precisazioni:

- nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'amministrazione di provenienza;

- nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

2) che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

3) che non abbiano ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa nel biennio precedente. Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali"

relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4) che abbiano ricevuto una valutazione media riferita all'ultimo triennio superiore all'80%.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella criteri di valutazione per le progressioni economiche "orizzontali" all'interno delle Aree			
Area professionale	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale
Operatori Operatori esperti Istruttori	60	40	100
Funzionari E.Q.	70	30	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

- Valutazione della performance del triennio precedente.

a. Si intende 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.

b. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

- Esperienza professionale.

a. In sede di prima applicazione, si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo professionale 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al precedente punto B) "Requisiti di partecipazione" numero 1)).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito proporzionalmente secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{anzianità totale dei candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

5. Formazione della graduatoria e criteri di priorità.

La procedura si intende avviata, per tutti gli aventi diritto, con la sottoscrizione dell'accordo che destina i fondi al finanziamento delle progressioni all'interno delle aree, senza necessità di inoltrare di specifica domanda da parte dei dipendenti.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti punti 1) e 2) per operatori, operatori esperti e istruttori e 1), 2) e 3) per Funzionari EQ.

Ai sensi dell'art. 14 comma 2 lettera f) del CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- minore età anagrafica.

Art. 26 - Premi correlati alla performance

1. Quanto non destinato dal fondo delle risorse decentrate agli altri istituti contrattuali di cui agli articoli precedenti, nei limiti di quanto previsto dal CCNL vigente, oltre ai risparmi di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente (GC 33 del 2/4/2019 e s.m.i.).

2. Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è effettuato con le modalità di cui al sistema di valutazione approvato con la citata deliberazione GC 33 del 2/4/2019 e s.m.i. che prevede schede obiettivo e schede di valutazione contenenti:

- la performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente all'intera struttura, con la possibile individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

15

- la performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile di Settore, utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione del Comune di Caluso. 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.

3. Tutti i dipendenti a tempo indeterminato, per i nuovi assunti con servizio effettivo nell'Ente di almeno 6 mesi durante l'anno, e a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Il personale assente dal servizio per periodi anche non continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance

individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno abbia ricevuto almeno due provvedimenti disciplinari di richiamo verbale oppure almeno un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo verbale.

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 la durata di eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

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 teorico medio pro-capite.

10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, in merito alla differenziazione del premio individuale, il 20% di tale budget teorico medio pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di personale cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 5% del personale partecipante al premio della performance individuale, arrotondata per eccesso. Il budget teorico pro-capite finale è ottenuto dividendo la differenza tra il budget destinato annualmente alla performance individuale ed il costo complessivo derivante dai premi individuali da assegnare per il numero di dipendenti dell'Ente. Ciascuna quota individuale così ottenuta è eventualmente riproporzionata in base alla durata di eventuali prestazioni a tempo parziale o assunzione o cessazione in corso d'anno o comunque del servizio effettivo prestato nell'Ente. Gli avanzi generati dagli eventuali riproporzionamenti effettuati sono riportati all'annualità successiva.

11. Il premio collegato alle performance non verrà corrisposto per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60/100. Per le valutazioni superiori si procede alla liquidazione del premio con le seguenti fasce:

o Valutazione uguale o superiore a 95/100 punti: 100% del budget individuale;

o Valutazione tra 90/100 e 94,99/100: 95% del budget individuale;

o Valutazione tra 85/100 e 89,99/100: 90% del budget individuale;

o Valutazione tra 80/100 e 84,99/100: 85% del budget individuale;

o Valutazione tra 70/100 e 79,99: 75% del budget individuale;

o Valutazione tra 60,01/100 e 69,99/100: 60% del budget individuale.

12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori a 95/100 vengono distribuiti alle valutazioni superiori a 85/100 nel Settore nel quale si sono prodotti tali avanzi, in modo automatico in proporzione alla valutazione da scheda. Nel caso in cui nel Settore vi sia un unico

16

dipendente, non si applica la redistribuzione degli avanzi, che pertanto rappresentano economia che confluisce nel fondo dell'anno successivo.

13. Nel caso siano rilevati conflitti di interesse anche potenziali tra valutatore e valutato, alla valutazione individuale provvederà il Segretario Generale.

Art. 27- Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, al 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento per eccesso, che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quantificazione della maggiorazione è effettuata come indicato all'articolo precedente.

2. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento e, in caso di ulteriore parità, privilegiando il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

3. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.