



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE –
PARTE ECONOMICA 2023**

Il giorno 24 MAR. 2023 nella sede municipale:

per la DTPP: il Presidente Dott. Fabio La Fauci;

per la RSU e le OOSS (indicare sigla sindacale in modo leggibile):

Le parti sopra elencate

Vista l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale non dirigente – parte economica (Fondo risorse decentrate) 2023 – sottoscritta dalla Delegazione Trattante di parte pubblica con le rappresentanze sindacali in data 1/3/2023, articolata nei seguenti documenti:

- **Fondo risorse decentrate anno 2023;**
- **Parte economica 2023;**
- **Criteria per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria + allegato documento tavolo tecnico;**

Atteso che:

- il Collegio dei Revisori in data 17/3/2023, ha certificato, ai sensi del disposto dell'art. 40-bis, comma 1, e dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e succ. mod. ed integr:
 - le relazioni illustrativa e tecnico – finanziaria, redatte in conformità agli schemi predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui alla Circolare n. 25 del 19/7/2012;
 - la compatibilità dei costi del suddetto CCDI con i vincoli di bilancio, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti;
 - la compatibilità di tutte le norme del CCDI con le vigenti disposizioni di legge e di CCNL;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 70 del 22/3/2023, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del suddetto CCDI. i sensi dell'art. 8. comma 7. del CCNL 16/11/2022:



Ritenuto pertanto di sottoscrivere in via definitiva il presente accordo, recependo senza alcuna modifica i suddetti documenti, allegati al presente quali sue parti integranti e sostanziali;

Le parti

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva il presente accordo, **recepando senza alcuna modifica i documenti richiamati in premessa**, allegati al presente quali sue parti integranti e sostanziali.

In merito alle **progressioni economiche** le parti concordano di procedere ad una selezione con decorrenza 1/1/2023, destinando a tale istituto la somma di € 22.584,15. La procedura per l'attribuzione delle suddette progressioni economiche sarà svolta applicando i criteri previsti dal CCDI 2022 allegati al presente verbale, secondo la disciplina antecedente al nuovo CCNL, in forza della sottoscrizione del presente CCDI prima della data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (1/4/2023), in conformità a quanto previsto dall'art. 13, comma 4, CCNL 16/11/2022.

In merito agli **obiettivi di performance organizzativa**, le parti concordano:

- che i compensi correlati siano erogati entro la mensilità di luglio dell'anno successivo alla realizzazione degli obiettivi, a seguito della certificazione della relazione sulla performance;
- di verificare a consuntivo i risultati prodotti dalla prima applicazione del nuovo sistema di pesatura, per valutare l'apporto di eventuali correttivi.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la DTPP il Presidente Dott. Fabio La Fauc _____

Per le Rappresentanze Sindacali (indicare sigla sindacale in modo leggibile):
v
/ /



IPOSTESI DI

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

PARTE ECONOMICA 2023

sottoscritta in data 01/03/2023

**CCDI del personale non dirigente
Parte economica 2023**

In data 01/03/2023, a seguito degli incontri per la definizione del CCNL in oggetto, le parti sottoscrivono l'allegato accordo:

Delegazione Trattante di Parte Datoriale: 
nella persona del Presidente Dott. Fabio La Fauci-

Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di:

- Bianchi Marco
- Borrelli Giorgio
- Chiappone Filippo
- Dominissini Sabrina
- Galbiati Nadia
- Lattanzio Giuseppe
- Mazzone Michele
- Muntoni Anna Maria
- Radaelli Alessia

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP-CGIL

CISL-FP

UIL-FPL

CSA RR.AA.LL.

**INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS, COMMA 1, LETT. A), CCNL 21/5/2018
ART. 84-BIS CCNL 16/11/2022 – DISAGIO**

1. Ai sensi dell'art. 70-bis, comma 3, CCNL 21/5/2018, la misura dell'indennità (da 1,00 a 10,00 € al giorno) è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale (disagio) nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.

2. In particolare, le parti definiscono il disagio in relazione alle seguenti caratteristiche:

- difficile programmabilità dei servizi, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni o in giornata di riposo settimanale
- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno
- ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio

3. Alla luce dei suddetti criteri, le parti individuano il personale che svolge attività disagiate nonché l'importo della relativa indennità da corrispondere:

PROFILO/POSIZIONE DI LAVORO	N° DIPENDENTI CONSIDERATI PT	IMPORTO GIORNALIERO	COSTO ANNUO
Anagrafe / Stato Civile	11,28	3,00	7.620,00
URP	3,83	3,00	2.590,00
Dipendenti comandati in servizio in giornata di riposo settimanale	1,00	3,00	675,00
Operatori di P.L. con servizio interno	5,00	3,00	4.050,00
Presidio	1,78	3,00	1.200,00
Biblioteca	9,53	3,00	6.430,00
Messi comunali	3,00	3,00	2.025,00
Servizi Sociali	1,78	3,00	1.200,00
Protocollo	2,53	3,00	1.706,00
		TOTALE	27.496,00

4. Tale indennità è incompatibile con l'indennità servizi esterni PL, viene erogata solo per le giornate in cui si è sottoposti ad una delle fattispecie, è erogata trimestralmente.

**INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS, COMMA 1, LETT. B), CCNL 21/5/2018
ART. 84-BIS CCNL 16/11/2022 – RISCHIO**

1. Ai sensi dell'art. 70-bis, comma 3, CCNL 21/5/2018, la misura dell'indennità (da 1,00 a 10,00 € al giorno) è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale (rischio) nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività

2. Alla luce dei suddetti criteri, le parti individuano il seguente personale che svolge attività esposte a rischi nonché l'importo della relativa indennità da corrispondere:

PROFILO/POSIZIONE DI LAVORO	N° DIPENDENTI CONSIDERATI PT	IMPORTO GIORNALIERO	COSTO ANNUO
Operai	5,62	4,00	5.060,00

3. Tale indennità viene erogata trimestralmente, solo per le giornate in cui si è sottoposti alla fattispecie.

**INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS, COMMA 1, LETT. C), CCNL 21/5/2018
ART. 84-BIS CCNL 16/11/2022 – MANEGGIO VALORI**

1. Ai sensi dell'art. 70-bis, comma 3, CCNL 21/5/2018, la misura dell'indennità (da 1,00 a 10,00 € al giorno, in relazione al valore medio mensile delle risorse maneggiate) è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale (maneggio valori) nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.

2. In applicazione dei criteri di cui all'art. 70-bis, comma 3, CCNL 21/5/2018, le parti definiscono i seguenti importi:

Importo annuo indennità spettante	Costo annuo
- € 2,00 giornalieri per valori medi mensili da € 520,00 a € 1.560,00; - € 3,00 giornaliere per valori medi mensili da € 1.560,01 ad € 4.680,00;	3.750,00

- € 3,50 giornaliera per valori medi mensili superiori ad € 4.680,01.	
---	--

3. Il personale è individuato con atto formale dal Dirigente del Settore ove è collocato il servizio economale.
4. L'indennità è liquidata annualmente.

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER LA POLIZIA LOCALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 21/5/2018) ART. 100 CCNL 16/11/2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) è cumulabile con le indennità del personale dell'area vigilanza;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. In applicazione della suddetta disciplina contrattuale, le parti concordano il seguente importo:

PROFILO/POSIZIONE DI LAVORO	N° DIPENDENTI CONSIDERATI PT	IMPORTO GIORNALIERO	COSTO ANNUO
Componenti del Corpo di P.L. continuativamente addetti in servizi esterni di vigilanza in strada	27	6,00	33.000,00

6. L'indennità in questione è corrisposta trimestralmente. Poiché la disciplina contrattuale, ai fini del riconoscimento dell'indennità, fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno", nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative o in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata (ARAN prot. 17583 del 16/11/2018 e parere CFL51).

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, COMMA 1, CCNL 21/5/2018) (ART. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di

quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa, dove, come previsto dal precedente art. 2, comma 2, lett. b), le parti concordano annualmente l'importo da destinare al finanziamento di tale istituto.

2. L'assegnazione sarà effettuata con atto formale dai Dirigenti in base alla valutazione dei compiti affidati, tenendo conto dei seguenti parametri:

- 1) Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti: max 15 punti
- 2) Complessità dell'attività: max 15 punti
- 3) Responsabilità gestionale max 15 punti
Punteggio max 45 punti

3. In via esemplificativa i criteri sono applicati come segue:

- 1) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- 2) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- 3) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

4. Le schede di pesatura sono strutturate in base ai suddetti criteri. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi su 45.

5. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:

- a) somma a disposizione (budget di Settore assegnato dalla Giunta sulla scorta del dato storico, depurato dal personale P.L. - destinatario della nuova indennità di funzione - ed eventuale sotto-budget di Settore, in base alla decisione del Dirigente);
- b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
- c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.
- d) Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:
- e) $a/b*c$

6. Il punteggio di ogni singolo dipendente ai fini dei calcoli di cui al comma 5 è rapportato alla percentuale del part time.

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

10. L'indennità in questione è pagata annualmente ed è incompatibile con indennità di funzione PL.

INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, COMMA 2, CCNL 21/5/2018) (ART. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti cui verranno attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018, è corrisposta una indennità nelle misure di seguito indicate:

PROFILO/POSIZIONE DI LAVORO	N° DIPENDENTI CONSIDERATI PT	IMPORTO ANNUO	COSTO ANNUO
personale Servizi Demografici e Urp (IMPORTO ANNUO 400,00 € A TUTTI I DIPENDENTI CUI SIANO CONFERITE LE DELEGHE DI ANAGRAFE E STATO CIVILE)	13,03	400,00	5.215,00

2. La predetta indennità verrà erogata annualmente.

INDENNITÀ DI FUNZIONE DELLA POLIZIA LOCALE (ART. 56-SEXIES CCNL 21/5/2018) (ART. 97 CCNL 16/11/2022)

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa, dove, come previsto dal precedente art. 2, comma 2, lett. b), le parti concordano annualmente l'importo da destinare al finanziamento di tale istituto.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno;
- b) è cumulabile con l'indennità del personale area vigilanza;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

6. L'assegnazione sarà effettuata con atto formale dal Dirigente in base alla valutazione dei compiti affidati, tenendo conto dei seguenti parametri:

- 1) Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti: max 15 punti
- 2) Complessità dell'attività: max 15 punti

111

- 3) Responsabilità gestionale max 15 punti
Punteggio max 45 punti
7. In via esemplificativa i criteri sono applicati come segue:
- 1) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
 - 2) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - 3) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
8. Le schede di pesatura sono strutturate in base ai suddetti criteri. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi su 45.
9. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:
- a) somma a disposizione (budget di Settore assegnato dalla Giunta ed eventuale sotto-budget di Settore, in base alla decisione del Dirigente);
 - b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
 - c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.
 - d) Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $a/b*c$
10. Il punteggio di ogni singolo dipendente ai fini dei calcoli di cui al comma 5 è rapportato alla percentuale del part time.
11. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
14. Tale indennità:
- è incompatibile con indennità di specifiche responsabilità
 - è erogata annualmente
 - spetta al personale non titolare di PO che:
 - svolga particolari funzioni formalmente assegnate;
 - tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.
15. Al personale con il profilo di Agente viene attribuito un punteggio secondo il grado rivestito

14/02/2022

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

(ART. 16 CCNL 21/5/2018)

INDICE

ART. 1 - CONTENUTI

ART. 2 - MODALITÀ E TEMPI

ART. 3 - CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 4 - ELEMENTI E CRITERI DI VALUTAZIONE

ART. 5 - GRADUATORIE

ALLEGATO A – DETERMINAZIONE QUOTE

ALLEGATO B – SCHEDE INDIVIDUALI

ALLEGATO C – PROSPETTO ESPLICATIVO RIPARAMETRAZIONE VALUTAZIONI
ANNUALI

ART. 1 - CONTENUTI

Il presente documento conferma i criteri per le progressioni economiche per il quadriennio 2020/2023 di cui al CCDI 19/11/2020 e all'accordo di interpretazione autentica del 21/7/2021. In particolare, definisce i criteri per l'espletamento delle procedure per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del personale del Comune di Cernusco sul Naviglio, con decorrenza 01/01/2022.

ART. 2 – MODALITA' E TEMPI

L'attivazione delle selezioni per le progressioni economiche è legata alla disponibilità delle risorse definite nell'ambito del contratto decentrato integrativo, che per l'anno 2022 destina il budget complessivo di € 40.000,00 finanziato con risorse stabili del fondo ex art. 67 del CCNL 21/5/2018, oltre a quanto riportato all'art. 5.

Non potranno essere valutati titoli già riconosciuti ai dipendenti, in forza dei quali hanno conseguito il passaggio nella selezione con decorrenza 01/01/2020.

Le quote del budget complessivo per finanziare i passaggi all'interno di ciascuna categoria sono stabilite come da allegato A al presente documento.

Ai sensi dell'art. 16, comma 7, CCNL 21/5/2018, per l'anno 2022 la selezione avrà decorrenza dal 1/1/2022.

Le selezioni, indette con deliberazione della Giunta Comunale, sono effettuate sulla base della compilazione di schede individuali, differenziate a seconda della categoria di inquadramento del dipendente, riportate nell'Allegato B.

La scheda individuale, predisposta d'ufficio dal Servizio Amministrazione del Personale e Relazioni Sindacali, è integrata, ove ricorrano le condizioni, con gli eventuali elementi prodotti ad iniziativa del dipendente interessato, secondo le modalità di cui al successivo art. 4, c. 3.

Sulla scorta delle schede, compilate secondo quanto previsto dal comma precedente, il Dirigente cui è attribuita la responsabilità del Servizio Personale approva le graduatorie provvisorie, con le modalità di cui al successivo art. 5, e contestualmente trasmette le schede stesse ai dipendenti interessati, i quali potranno esercitare la facoltà di presentare istanza di riesame nei tempi e nei modi previsti dal CCDI (art. 43 Nucleo di Valutazione). Decorso il termine per la presentazione di istanza di riesame, il Dirigente cui è attribuita la responsabilità del Servizio Personale approva le graduatorie definitive.

Il Servizio Amministrazione del Personale curerà la diffusione dell'informazione e rappresenterà, in prima istanza, il riferimento per prevenire eventuali contenziosi.

ART. 3 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Sono ammessi alla valutazione tutti i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti minimi:

- essere in servizio alla data di decorrenza della selezione (01/01/2022) ed aver maturato nel giorno precedente - anche presso altri Enti - un'anzianità di almeno ventiquattro mesi a tempo indeterminato nell'attuale posizione. I ventiquattro mesi sono computati dalla decorrenza di eventuali progressioni (orizzontali o verticali), maturate sia nell'Ente sia, in caso di assunzione mediante mobilità esterna, in altri Enti. Per i Dipendenti in P.O. i "ventiquattro mesi di anzianità nell'attuale posizione" è da leggersi come "nell'attuale categoria e posizione economica di inquadramento" e non come "nell'attuale incarico di P.O." Pertanto, nella categoria in questione rientrano tutti i dipendenti in P.O. al 01/01/2022 a prescindere dalla data di assunzione dell'incarico, che può essere anche minore di 24 mesi;
- avere riportato una media dei punteggi nelle schede di valutazione annuali dell'ultimo triennio non inferiore a 60/100; *1/100*

- per partecipare alla selezione occorre almeno una scheda di valutazione annuale nel triennio;
- nell'arco del quadriennio il lavoratore avrà diritto ad un solo scorrimento.

ART. 4 – ELEMENTI E CRITERI DI VALUTAZIONE

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica sono considerati gli elementi ed applicati i criteri di valutazione di seguito riportati.

Non saranno considerati utili gli elementi già valutati nell'ambito di una precedente selezione nella quale l'interessato abbia conseguito un passaggio.

Gli eventuali elementi prodotti ad iniziativa del dipendente dovranno essere presentati al Servizio Amministrazione del Personale utilizzando esclusivamente l'apposita modulistica, entro 15 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie provvisorie. Tale termine è perentorio ed è fissato con la deliberazione di Giunta Comunale di cui al precedente art. 2, comma 5. Le richieste di integrazione assunte al protocollo dell'Ente oltre tale termine non possono essere processate dal Servizio Personale.

Non si procederà a valutare gli elementi che, per la loro formulazione, senza precisazioni e specificazioni, non consentano di esprimere il relativo punteggio.

Al punteggio complessivo individuale si applicano i seguenti parametri di decurtazione per tutti i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari nel biennio (art. 58, comma 5, CCNL 21/5/2018) precedente la decorrenza della selezione (1/1/2022):

- Rimprovero scritto (censura): decurtazione di punti 1;
- Multa con importo fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione: decurtazione di punti 1,5;
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni: decurtazione di punti 3 per giorno;
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi: decurtazione di punti 5 per giorno.

In caso di ricorso contro la procedura di selezione e di susseguente pronuncia giurisdizionale favorevole al dipendente ricorrente, che comporti una modifica della graduatoria con esclusione di altro lavoratore dal beneficio della progressione, al dipendente destinatario della sentenza favorevole è attribuita la progressione con la decorrenza stabilita dal giudice, mentre al dipendente controinteressato sarà revocata la progressione a decorrere dalla data della sentenza stessa.

A – Valutazione delle prestazioni (punteggio massimo 100 punti – peso ponderale 80%)

Si calcola la media aritmetica espressa in centesimi, con arrotondamento alla terza cifra decimale (ad es.: 88,3333 è arrotondato a 88,333; 99,6666 è arrotondato a 99,667) delle valutazioni del triennio precedente la selezione riportate nella scheda di valutazione delle prestazioni individuali, in base al sistema permanente di valutazione.

In presenza di due valutazioni nell'arco del triennio, ad es. qualora per un anno la scheda di valutazione sia stata compilata con l'indicazione "NV (Non Valutabile)" in base al vigente sistema di valutazione permanente del personale, la media è riferita a due soli anni. In caso di un'unica valutazione espressa nel triennio di riferimento si utilizza esclusivamente la stessa.

Si opera analogamente per i dipendenti con servizio prestato presso altri Enti del comparto nel triennio di riferimento: in tali casi le valutazioni riportate presso altre Amministrazioni sono rapportate alle schede in uso presso questo Ente, riparametrate ed espresse utilizzando la medesima modulazione.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 16, comma 9, del CCNL 21/5/2018 in materia di partecipazione del personale comandato alle progressioni orizzontali, per la media si utilizzano anche le valutazioni espresse dalle Amministrazioni presso cui ciascun dipendente è o è stato assegnato in comando, proporzionalmente al servizio prestato.

In caso di incarico di posizione organizzativa attribuito in corso d'anno, si calcola la media delle due valutazioni riportate nell'anno di riferimento, proporzionalmente al servizio prestato, riparametrate in centesimi.

Quale metodo di omogeneizzazione dei punteggi individuali fra dipendenti appartenenti a Settori diversi, si suddividono le valutazioni più elevate in due distinte fasce (80 – 90 e 91 – 100), in riferimento alle quali si calcolano la media dell'Ente e la media di ciascun Settore. Nel caso in cui la media del singolo Settore risulti superiore a quella dell'Ente, i punteggi dei dipendenti ad essa assegnati, rientranti nelle suddette fasce, vengono per ciascun anno riparametrati alla media dell'intero Ente, cioè variati in diminuzione nella stessa misura dello scostamento tra la media dell'Ente e quella del Settore, secondo il sistema ed il calcolo riportati, a fini meramente esplicativi, nell'Allegato C al presente documento. Qualora la media dell'Ente sia superiore alla media del Settore, non si procede a riparametrazione. Non si procede altresì a riparametrazione per le valutazioni annuali inferiori a 80.

Il suddetto metodo di omogeneizzazione verrà applicato anche alle valutazioni riportate presso altre Amministrazioni, riconducendole al Settore di inquadramento del dipendente presso il Comune di Cernusco sul Naviglio.

Per i dipendenti in PO al 01/01/2022: una volta fatta l'eventuale conversione del punteggio da decimi a centesimi, l'omogeneizzazione (media ente / media settore) viene calcolata fra i soli dipendenti in PO.

Per i dipendenti non in PO al 1/1/2022: l'omogeneizzazione (media ente / media settore) è unica per l'insieme delle cat. A, B, C, D.

Per i dipendenti con cambio dirigente a seguito di riorganizzazione, ai fini dell'omogeneizzazione si applica il criterio di prevalenza temporale (previsto nei criteri di valutazione – frontespizio pagella – per la fattispecie della mobilità interna del lavoratore).

Per i dipendenti a scavalco su più settori, ai fini dell'omogeneizzazione si considera il dipendente nell'ambito di ciascun settore.

B – Esperienza maturata (punteggio massimo 100 punti – peso ponderale 20%)

Il punteggio per la valutazione dell'esperienza maturata è riconosciuto solo ai dipendenti che abbiano riportato una media delle valutazioni del triennio precedente non inferiore a 80, calcolata secondo le modalità di cui al precedente art. 4, lett. A.

Si calcola il periodo di servizio a tempo determinato e/o indeterminato prestato nella categoria di appartenenza o nella categoria immediatamente inferiore a quella di appartenenza, purché vi sia assimilabilità di profilo professionale. Per la categoria B3 di accesso la categoria immediatamente inferiore è la categoria B1.

Si considera un periodo massimo totale pari ai 10 anni precedenti alla data della selezione - comparto Regioni-Enti Locali. Sono attribuiti 2,5 punti per trimestre. Per il servizio prestato a tempo parziale non verrà effettuato riproporzionamento, ma sarà computato analogamente al tempo pieno.

Nel computo viene considerato come periodo minimo una frazione di tempo pari a tre mesi, arrotondando per difetto al trimestre immediatamente inferiore. Esempio: 2 anni 5 mesi = 2 anni e 1 trimestre; 2 anni 2 mesi e 29 giorni = 2 anni. Quindi, il punteggio si calcola come segue: 2 anni e 5 mesi = punti 22,5; 2 anni 2 mesi 29 giorni = punti 20.

Al fine di non trascurare periodi utili al calcolo, nel caso di contiguità tra la prestazione nella categoria di appartenenza e quella in categoria immediatamente inferiore (purché valutabile), si considera il periodo complessivo, considerando le eventuali porzioni di trimestre residue nel computo del servizio svolto nella categoria inferiore.

Per i lavoratori che ricoprono la posizione iniziale di ciascuna categoria a seguito di progressione verticale e/o concorso interno e/o reinquadramento contrattuale viene azzerata l'anzianità nella categoria di provenienza.

I periodi di aspettativa vanno considerati nel criterio "esperienza maturata" se la fonte di legge ne riconosce la validità ai fini dell'anzianità di servizio.

ART. 5 – GRADUATORIE

In applicazione dei criteri di cui al precedente art. 4, il Servizio Personale formerà graduatorie uniche di ente, distintamente per ciascuna categoria. Conseguiranno il passaggio i dipendenti classificati secondo l'ordine della graduatoria, in numero pari agli scorrimenti finanziabili per ciascuna categoria con le quote di budget stabilite all'Allegato A.

Qualora, finanziati i passaggi degli aventi titolo in base alla graduatoria, residuasse un resto della quota di budget assegnata alla categoria, esso viene integrato con risorse stabili del fondo, aggiuntive rispetto al budget di cui all'art. 2, comma 1, fino alla concorrenza dell'importo necessario a finanziare un ulteriore passaggio, sempre secondo l'ordine della graduatoria.

In caso di parità di punteggio totale (arrotondato alla terza cifra decimale), la precedenza in graduatoria sarà riconosciuta:

- in prima istanza, al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica attuale della categoria di appartenenza;
- in seconda istanza, si valuta l'anzianità di ruolo acquisita presso il Comune;
- in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità anagrafica con prevalenza del dipendente più anziano di età.

La graduatoria ha l'esclusivo scopo di individuare i dipendenti a cui attribuire il nuovo inquadramento nell'ambito della procedura attivata e viene utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

ALLEGATO A

DIP PER POSIZIONE ECONOMICA al 01/01/2022		% di incidenza sulla spesa per trattamento tabellare	BUDGET DISPONIBILE
			40.000,00
D in P.O.	11	7,98	3.192,00
D non in P.O.	29	23,80	9.518,00
C	61	40,83	16.334,00
B	43	24,83	9.933,00
A	6	2,56	1.023,00
TOTALE	150	100	40.000,00

Per la definizione delle quote di ripartizione da assegnare alle singole posizioni economiche, si domanda ad un apposito tavolo tecnico il compito di elaborare una proposta da sottoporre alle deliberazioni successive.

14 FEB. 2022

14/02/2022

ALLEGATO B

SCHEDA PER SELEZIONE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Elementi di Valutazione	DESCRIZIONE	PESO PONDERALE %
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	media aritmetica delle valutazioni del triennio precedente la selezione (art. 4, lett. A)	80%
ESPERIENZA MATURATA	anzianità di servizio a tempo determinato e/o indeterminato nella categoria di appartenenza (art. 4, lett. B)	20%

ALLEGATO C

PROSPETTO ESPLICATIVO
RIPARAMETRAZIONE VALUTAZIONI ANNUALI
FASCIA 91 - 100

			A	B			
	Dipendenti	valutazione annuale	media Settore	media Ente	scostamento	valutazione annuale (A<B: non si procede a riparamentrazione)	media Settore (A<B: non si procede a riparamentrazione)
SETTORE 1	A	93	94,25	95,88	-1,63	93,00	94,25
	B	95				95,00	
	C	92				92,00	
	D	93				93,00	
	E	100				100,00	
	F	96				96,00	
	G	93				93,00	
	H	92				92,00	

	Dipendenti	valutazione annuale	media Settore	media Ente	scostamento	valutazione annuale riparamentrata (A>B: punteggi ridotti in misura pari allo scostamento)	media Settore riparamentrata
SETTORE 2	A'	96	97,33	95,88	1,45	94,55	95,88
	B'	95				93,55	
	C'	100				98,55	
	D'	97				95,55	
	E'	96				94,55	
	F'	100				98,55	

	Dipendenti	valutazione annuale	media Settore	media Ente	scostamento	valutazione annuale (A<B: non si procede a riparamentrazione)	media Settore (A<B: non si procede a riparamentrazione)
SETTORE 3	A''	95	94,86	95,88	-1,02	95,00	94,86
	B''	94				94,00	
	C''	94				94,00	
	D''	96				96,00	
	E''	94				94,00	
	F''	95				95,00	
	G''	96				96,00	

	Dipendenti	valutazione annuale	media Settore	media Ente	scostamento	valutazione annuale riparametrata (A>B: punteggi ridotti in misura pari allo scostamento)	media Settore riparametrata
SETTORE 4	A'''	97	98,20	95,88	2,32	94,68	95,88
	B'''	100				97,68	
	C'''	98				95,68	
	D'''	100				97,68	
	E'''	96				93,68	

TAVOLO TECNICO - ACCORDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI DECORRENZA 01/01/2022
allegato F)

SITUAZIONE INIZIALE TEORICA

CON RIPARTIZIONE RISORSE DI CUI ALL. A (€ 40.000,00)

	N. DIPENDENTI PARTECIPANTI (senza progr I-1- 2020)	passaggi
A	1	1
B	14	14
C	33	28
D	21	6
D po	8	2

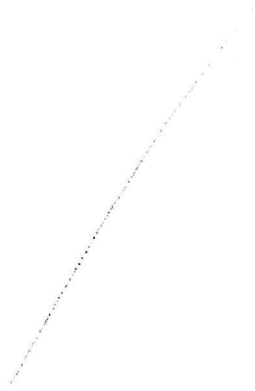
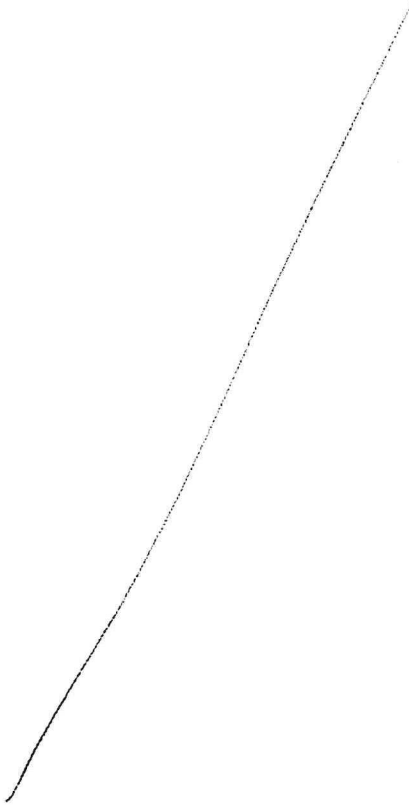
77

Con la ripartizione teorica si genera un'economia di circa € 7.000,00 (cat. A e B)
Fatta una stima necessariamente approssimativa circa la possibilità
di finanziare ulteriori passaggi alle restanti categorie utilizzando le suddette economie

Le parti concordano di mettere a selezione i seguenti passaggi

A	1
B	14
C	31
D	10
D po	3
	59

% passaggi su totale dei dipendenti (150)
39,33333





Allegato G)

TERMINE ACCETTAZIONE INTEGRAZIONI

Le eventuali richieste di integrazione alla scheda per le progressioni orizzontali predisposte d'ufficio dal Servizio Personale dovranno pervenire al protocollo dell'Ente entro e non oltre 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria.

Ai dipendenti assenti dal servizio verrà inviata una comunicazione personale con raccomandata AR /PEC riportante il termine sopra indicato, che decorrerà dalla data di ricevimento della suddetta comunicazione personale. In caso di mancato ritiro della raccomandata il termine di 10 giorni decorre dalla prescritta giacenza.

RSU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten signature