



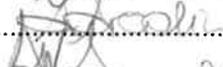
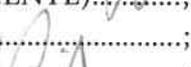
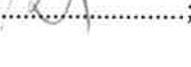
PREINTESA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SUI CRITERI PER LA DEFINIZIONE
DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI GARLASCO

(articolo 21 del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Garlasco
relativo al triennio 2023-2025)

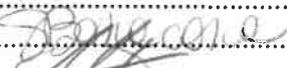
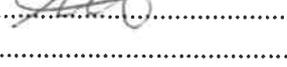
Il giorno 6 novembre 2023 ha avuto luogo, presso il palazzo comunale in Piazza Repubblica n. 11, l'incontro tra la delegazione trattante di parte datoriale e delegazione sindacale (RSU e le OO.SS. territoriali rappresentative del Comparto delle Funzioni Locali) del Comune di Garlasco.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di contrattazione integrativa SUI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI GARLASCO.

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- PORTA Maria Lucia, Segretario Comunale (PRESIDENTE)..... 
- ARCOLIN Annalisa, Capo Area Sociale (COMPONENTE)..... 
- PETULLO Antonio, Capo Area Territorio (COMPONENTE) 
- SCEVOLA Fabio, Capo Area Amministrativa Demografica (COMPONENTE)..... 
- VANOLI Elena, Capo Area Finanziaria (COMPONENTE)..... 
- VIOLA Carlo Andrea, Capo Area Polizia Locale (COMPONENTE)..... 

e la seguente RSU:

- BOI Marco (CGIL FP) 
- BONACOSSA Simona (CGIL FP) 
- CHIALA' Matteo (CSA RAL) 
- TRUSSI Paola (CISL FP)

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- CASSINARI Antonio (CSA RAL)
- FIMIANI Americo (FP CGIL)
- NALIN Roberta (CISL FP)





**PREINTESA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SUI CRITERI PER LA
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI
GARLASCO**

(articolo 21 del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Garlasco
relativo al triennio 2023-2025)

L'articolo 21 del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Garlasco relativo al triennio 2023-2025, sottoscritto un data 22/9/2023, ha previsto che *“Le parti convengono di trattare in una successiva sessione negoziale di contrattazione integrativa, da avviare a seguito della sottoscrizione del presente CCI e da concludersi entro il 31/12/2023, i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto nell'articolo 14, comma 2, lettera a), b) d), e) f) e g) del CCNL del 16/11/2022, i cui effetti decorreranno dal 1° gennaio 2024”*.

Al fine di dare concreta attuazione al summenzionato disposto contrattuale, le parti, in questa sede definiscono, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera C) del CCNL del 16/11/2022, le procedure per le progressioni economiche, che, come in premessa precisato, decorreranno dal 1° gennaio 2024.

Pertanto, a far data dal 1° gennaio 2024, l'articolo 21 del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Garlasco relativo al triennio 2023-2025, è così riscritto:

1. La procedura per l'attribuzione del “differenziale stipendiale”, che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di appartenenza.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto e l'indicazione del contingente di cui al successivo comma 3.
3. Ogni anno, in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, viene definito il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento. Il contingente, determinato sulla base di una percentuale sugli aventi diritto ad accedere alla procedura, è definito nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009. Nell'ambito della procedura di cui al comma 4, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari ed EQ, distinte tra quelli incaricati di EQ e quelli non incaricati.
4. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” avviene mediante procedura selettiva dell'Area di inquadramento, attivabile annualmente. Al fine di garantire la natura selettiva della procedura, il Responsabile dell'Ufficio Personale rende noto, tramite apposito avviso interno, pubblicato per giorni 7 giorni lavorativi e disponibile sul sito internet comunale, l'avvio delle procedure selettive indicando:
 - il contingente dei differenziali stipendiali da attribuire così come individuato ai sensi del precedente comma 3;
 - i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo comma 5;
 - i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. È fatta salva la possibilità



del dipendente di rinunciare all'ammissione, entro i termini di scadenza dell'avviso, mediante comunicazione (firmata e protocollata) indirizzata al Responsabile dell'Ufficio Personale;

b) formazione delle graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento.

5. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti, con contratto individuale di lavoro a tempo, in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà attribuito di differenziale stipendiale, dei seguenti requisiti:
- non aver beneficiato negli ultimi 4 (QUATTRO) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Le graduatorie, per ciascuna Area di inquadramento, approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale, vengono formate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERIO		PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
A	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 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. Qualora manchi la valutazione di un anno si considera la media punteggi riparametrata.	50	
B	ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nella medesima Area di inquadramento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	35	n. 3,5 (tre,cinque) punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero.
C	CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI	15	C.1 n. 5 (cinque) punti per il possesso di titolo di studio superiori a quello richiesto per l'accesso. Si veda scheda di dettaglio.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.	C.2	n. 5 (cinque) punti per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 1 punto. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel quadriennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria e per l'abilitazione alla mansione (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);
	C3	n. 5 (cinque) punti per capacità professionale maturata valutata dal Responsabile di Area (per incarichi di EQ dal Segretario Comunale) tenuto conto altresì del curriculum e delle esperienze professionali svolte anche fuori dall'ente Si veda scheda di dettaglio.

Scheda di dettaglio attribuzione punteggio criterio C.1

AREA	TITOLO DI ACCESSO	TITOLI DA VALUTARE (max 2 punti)	
OPERATORI	Assolvimento dell'obbligo scolastico	Qualificazione professionale	2 punti
		Diploma	4 punti
		Laurea	5 punti
OPERATORI ESPERTI	Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale	Diploma	2 punti
		Laurea triennale	4 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	5 punti
ISTRUTTORI	diploma di scuola secondaria di secondo grado	Laurea triennale	3 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	5 punti
FUNZIONARI ED EQ	laurea triennale	Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	1 punto
		Abilitazione professionale	3 punto
		Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti

<i>Scheda di dettaglio attribuzione punteggio criterio C.3</i>	
punteggio	Sviluppo delle competenze attraverso un maggior grado di crescita professionale in relazione al profilo professionale ricoperto
1	In linea con gli standard richiesti
2	Adeguate
3	Buona
4	Significativa
5	Elevata

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti come sopra prestabiliti. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3 punti).

7. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL del 16/11/2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
- maggiore punteggio riportato nel primo anno di valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - minor numero di progressioni avvenute nel quinquennio;
 - maggiore anzianità lavorativa presso il Comune di Garlasco.
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

