



Castelnuovo Rangone
Castelvetro di Modena
Guiglia
Marano sul Panaro
Savignano sul Panaro
Spilamberto
Vignola
Zocca

ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini

CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE

di parte normativa

**STRALCIO SU SISTEMA DI
VALUTAZIONE E CRITERI
PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**



L'anno duemilaventitre, il giorno 13 del mese di settembre, alle ore 15:00, presso la sede dell'ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini,

si sono incontrate

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, costituite ai sensi del Protocollo d'Intesa stipulato in data 4 novembre 2018 e secondo le disposizioni dell'art. 9 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per le seguenti Amministrazioni:

Unione Terre di Castelli, ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini, Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola e Zocca.

Le delegazioni sono come di seguito rappresentate:

delegazione pubblica

Dr. Massimiliano Mita

Dr.ssa Elisabetta Manzini

Dr.ssa Barbara Beltrami

Dr.ssa Ivonne Bertoni

Dr.ssa Laura Bosi

Dr.ssa Paola Covili

Dr.ssa Giuseppina Crisci

Dr.ssa Maria Assunta Manco

Dr.ssa Margherita Martini

Dr.ssa Catia Plessi

Dr.ssa Antonella Tonielli

delegazione sindacale

FP CGIL Federico Bevini

CISL FP Mirko Manzini

UIL FPL Filippo Tumminello

CSA Federico Coratella

RSU territoriale

Le parti sottoscrivono il presente **REGOLAMENTO** sul **SISTEMA DI VALUTAZIONE E CRITERI PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE** quale stralcio al Contratto Collettivo Territoriale di parte normativa in corso di approvazione.

Titolo I
Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 1
Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale, adottato dall'Ente e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle *performance* di struttura.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione salariale, con combinato riguardo all'effettività anche oggettiva dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.

3. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
- monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi;
- verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
- controlli e validazione dei risultati conseguiti;
- misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
- esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;

Approvato con deliberazione di Giunta Unione Terre di Castelli n. 98 del 21.09.2023

- riconoscimento dei regimi premiali conseguiti;
 - refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
4. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;
 5. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti gli istituti incentivanti indistintamente, che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
 6. La valutazione dei dipendenti in comando o convenzione deve essere condivisa dai rispettivi responsabili. In caso di valutazioni distinte, il Servizio Risorse Umane provvederà al computo medio, tenendo conto delle percentuali e del periodo di comando/convenzione. In caso di comando o convenzione con Enti diversi da quelli dell'Area Vasta Unione, si terrà conto della scheda di valutazione dell'altro Ente, se disponibile, solo nel caso in cui la percentuale del comando/convenzione sia prevalente (maggiore del 50%).
 7. Allo scopo di tutelare il buon funzionamento del sistema di valutazione sono previste alcune forme di garanzia sostanziali quali: la conoscenza diffusa dei criteri e delle regole riguardanti la valutazione, l'omogeneità dei criteri valutativi, la segnalazione preventiva al dipendente, in concomitanza con il monitoraggio di luglio, in merito al raggiungimento degli obiettivi, oltre alla definizione di specifiche regole di contraddittorio di seguito meglio specificate:
 - la procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data di consegna della scheda di valutazione, il cui modello viene allegato al presente accordo secondo le seguenti fasi:
 - o entro la fine del mese di febbraio di ogni anno vengono consegnate le schede di valutazione ai dipendenti dell'anno precedente;
 - o Entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione il dipendente può richiedere al dirigente/responsabile valutatore il colloquio.
 - o Il dirigente/responsabile valutatore deve rendersi disponibile a effettuare il colloquio entro 7 giorni successivi alla richiesta. Al fine di valutare il complessivo assetto del clima interno ad ogni Ente al fine di incrementare il benessere organizzativo, l'amministrazione valuterà l'ipotesi – da concordare con il nucleo di valutazione – di sottoporre a tutti i dipendenti un questionario di valutazione del proprio responsabile/dirigente.
 - o Entro 7 giorni successivi al colloquio il dipendente può presentare richiesta di riesame al Segretario/Direttore Asp/nucleo di valutazione allo scopo di chiarire le motivazioni della valutazione e comprendere le aree di miglioramento evidenziate dal valutatore. Nel caso di

richiesta di riesame da parte di un dipendente con PO o dirigente, tale richiesta sarà da inoltrare al nucleo di valutazione/Amm.re Unico Asp.

o Il Segretario/nucleo di valutazione/Direttore Asp può chiedere al dirigente valutatore/Responsabile il riesame della valutazione. Nel corso di tale procedura dovrà essere redatto apposito verbale; copia della richiesta di riesame e del verbale dell'incontro vengono trasmesse al Servizio Risorse Umane-gestione economica/Ufficio Personale Asp. Il valutato può richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale per l'intera procedura di riesame a partire dalla richiesta di colloquio con il dirigente.

Art. 2

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente.
2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione integrativa sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.
3. Le parti, ai sensi dell'art. 81, commi 2 e 3 del CCNL del 16 novembre 2022, stabiliscono la quantità del personale destinatario del *bonus* premiale per la *performance* individuale nella misura del 5% dell'organico in servizio nel giorno 31 dicembre dell'annualità di riferimento e, comunque, in non meno di due unità di personale. A tal fine, si opera l'arrotondamento per eccesso delle unità di personale in caso di decimale maggiore o uguale a 0,50. La quantificazione del *bonus* è pari al 30 % del valore medio pro-capite virtuale per dipendente a tempo pieno dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente.

Titolo II

Progressione economica all'interno delle Aree

Art. 3

Definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022 e dagli artt. 92, 96, 102, 106 del medesimo CCNL, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.

2. Ogni amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati.
3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 2, let. d), del CCNL 16.11.2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.
5. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione indicati al successivo art. 4.

Art. 4

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:
 - a) **REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE**
 - essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ente che procede alla selezione alla data di decorrenza del beneficio economico;
 - non avere avuta riconosciuta alcuna progressione economica negli ultimi 3 o 4 anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, e specificamente:
 - * **3 anni:** per i dipendenti che dall'anno 2019 non hanno beneficiato di alcuna progressione orizzontale oppure hanno beneficiato di n. 1 progressione orizzontale;
 - * **4 anni:** per i dipendenti che dall'anno 2019 hanno beneficiato di n. 2 progressioni orizzontali.
 - assenza, negli ultimi **due** anni, di comminazione 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, a conclusione del procedimento disciplinare,

Approvato con deliberazione di Giunta Unione Terre di Castelli n. 98 del 21.09.2023

al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

Alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL le parti si riservano di verificare l'andamento delle progressioni al termine del secondo anno dalla stipula del presente accordo, al fine di apportare eventuali correttivi che si rendessero necessari.

b) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL *DIFFERENZIALE STIPENDIALE*

La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti **CRITERI DI VALUTAZIONE**:

1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione le parti concordano di attribuire un **peso del 60%**, per cui il punteggio massimo attribuibile è pari a 6 punti;

2) **esperienza professionale**, da intendersi quale esperienza maturata nella categoria/area/differenziale stipendiale (ex categoria/posizione) e nel medesimo profilo od equivalente (profilo amministrativo/contabile, profilo tecnico, profilo nell'ambito welfare/socio sanitario-educativo, profilo nell'ambito della Polizia Locale), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi; nel caso in cui il dipendente non abbia mai fatto progressioni economiche, si tiene conto della data di assunzione in ruolo eventualmente sommando precedenti periodi a tempo determinato. A tal fine si precisa che per periodi di almeno sei mesi e 16 giorni si arrotonda per eccesso ad anno intero, per periodi inferiori si arrotonda per difetto. Al presente criterio di valutazione le parti concordano di attribuire **un peso del 40%**, per cui il punteggio massimo attribuibile è pari a 4 punti, da differenziarsi secondo il numero degli anni di anzianità, e precisamente:

- **anzianità minore/uguale a 4 anni: 0 punti**

- **anzianità di almeno 5 anni: 1 punto**

- **anzianità di almeno 6 anni: 2 punti**

- **anzianità di almeno 7 anni: 3 punti**

- **anzianità di almeno 8 anni: 4 punti**

Per il personale che avrà ottenuto una valutazione media inferiore a 8/10, il punteggio di cui al presente punto 2) subisce una riduzione del 35%.

- la **scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100)**, tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello;

- è possibile attribuire un **punteggio aggiuntivo** complessivamente **non superiore al 3%** del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione, per il personale che **non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni**. Le parti concordano di fissare il punteggio aggiuntivo nel **3% del punteggio conseguito** nei punti sub 1) e sub 2).

Vengono definiti i seguenti **criteri di priorità in caso di parità** di punteggio, verificatisi in applicazione di quanto sopra, nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:

- numero di anni di inquadramento nella medesima Area/Differenziale – ex Cat./Pos;
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale);
- anzianità di servizio presso gli Enti dell'Area vasta dell'Unione
- in caso di ulteriore parità conseguirà il differenziale stipendiale il dipendente maggiore di età.

2. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, a valere sulle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022; per ciascun Ente viene destinato un distinto budget all'area delle EQ, cui concorrono le stesse in via esclusiva.

3. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione di provenienza maturata presso altre amministrazioni.

4. Ogni anno il Servizio Risorse Umane gestione economica dell'Unione Terre di Castelli verifica le somme disponibili, destinate all'applicazione dell'istituto in sede di contrattazione collettiva integrativa, e provvede a suddividerle nei diversi budget di Ente negoziati. Secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. b), il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede

di contrattazione integrativa, e specificamente in sede di contrattazione decentrata finalizzata alla sottoscrizione dei CCI economici annuali di ogni Ente;

5. Di norma, entro il mese di giugno dell'anno di decorrenza delle progressioni, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, in cui viene richiesto di presentare, entro 15 giorni dalla pubblicazione, da parte dei dipendenti che hanno i requisiti per partecipare, una dichiarazione su apposito modello SOLO al fine di comunicare l'eventuale servizio prestato a tempo determinato, con specificazione di Cat./Area e del profilo professionale, antecedente all'immissione in ruolo e in enti diversi da quelli dell'area vasta Unione Terre di Castelli; tale periodo è valutabile per un massimo di tre anni (non saranno considerati periodi maggiori di tre anni)

6. Scaduto detto termine, il servizio risorse umane – gestione economica, provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati.

7. Gli elenchi nominativi formati ad esito della valutazione comparativa, evidenziando gli aventi diritto alla progressione, vengono portati a conoscenza dei dipendenti con apposita pubblicazione interna degli atti stessi.

8. I suddetti elenchi hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse. Di contro, si procederà allo scorrimento delle graduatorie qualora i dipendenti che accedono alla progressione abbiano già ottenuto il riconoscimento del medesimo beneficio da parte di eventuali precedenti datori di lavoro pubblici con decorrenza antecedente.

9. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:

- il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa
- il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno deve essere definito, in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate (parte stabile), per la copertura finanziaria degli stessi
- non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva
- i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva
- la progressione economica costituita dal differenziale stipendiale è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nell'ambito del fondo risorse decentrate
- il differenziale stipendiale è attribuito, agli aventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di

sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento

- i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL
- l'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.