



**Ufficio di Segreteria Comunale**

Tel. 0871.8086217/18

E-mail: [segretario@comune.guardiagrele.ch.it](mailto:segretario@comune.guardiagrele.ch.it)

## **AGGIORNAMENTI INTERVENUTI RISPETTO AL SMVP ADOTTATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 218 DEL 29 DICEMBRE 2023**

- a) **Modifica art. 26 del sistema di valutazione del personale dipendente mediante introduzione del comma 2bis al fine di coordinarne il testo dell'art. 26 SMVP con l'art. 11 del CCDI Normativo 2023/2025. La disciplina attuale è la seguente:**

- l'art. 11 del CCDI Normativo 2023/2025 prevede:

***“Art. 11 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree***

*1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendale”, da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.*

*2. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001, e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.*

*3. I “Differenziali Stipendiali” vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.*

*4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.*

*5. Il Sistema di attribuzione dei “Differenziali Stipendiali” è basato sui seguenti criteri generali:*

- a) *Il numero dei ‘Differenziali Stipendiali’ e l’ammontare complessivo delle risorse a ciò destinate vengono individuati in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;*
- b) *sulla base delle risorse stanziate per I “Differenziali Stipendiali” vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;*
- c) *il personale interessato è quello in servizio nell’Ente alla data del 1° gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l’attivazione dell’istituto;*
- d) *per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell’anno di attivazione dell’istituto un’anzianità minima pari a 3 anni (36 mesi) nella posizione economica in godimento;*
- e) *ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e 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 economica di provenienza;*
- f) *per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;*



# CITTÀ DI GUARDIAGRELE

Provincia di Chieti



- g) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo 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 (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1);
- h) il punteggio di valutazione della performance individuale di un dipendente effettuato con riferimento a porzioni di anno viene riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione;
- i) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
- j) nel caso di sanzioni disciplinari superiori alla multa, riportate nel biennio precedente quello di indizione della procedura in questione, “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;” art. 14 comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022;
- k) 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:
1. 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: A tale criterio viene attribuito un peso pari al 65 punti;
2. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente (differenziale stipendiale in godimento), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi – da calcolarsi fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto. A tale criterio viene attribuito un peso pari al 25 punti così ripartito:
- a) Esperienza nel medesimo profilo professionale o equivalente: 1,5 punti per ogni anno (max punti 15);  
b) Permanenza nel differenziale stipendiale in godimento nell'Area di appartenenza: punti 2 per ogni anno (max 10 punti);
- I servizi prestati in più periodi sono sommati prima dell'attribuzione del punteggio;
3. ulteriori criteri, correlati ai titoli conseguiti e/o alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione). Per titoli si intendono titoli di studio scolastici, universitari e post universitari (ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'area di appartenenza e attinenti al profilo professionale posseduto), titoli professionali e percorsi formativi, desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica. A tale criterio viene attribuito un peso pari al 10 punti così ripartito:

TITOLI CULTURALI	
4 punti	laurea magistrale, specialistica, vecchio ordinamento
3 punti	laurea triennale
3 punti	master II livello - dottorato di ricerca- corsi di specializzazione (cumulabili con i diplomi di laurea)
2 punti	master I livello (cumulabile con i diplomi di laurea)
2 punti	diploma quinquennale

TITOLI PROFESSIONALI	
0,5	per ogni corso ufficialmente tenuto quale docente nella pubblica amministrazione



# CITTÀ DI GUARDIAGRELE

Provincia di Chieti



<b>punti</b>	
0,25 punti	<i>per ogni corso di formazione (su materie attinenti al profilo professionale nell'ambito del servizio di appartenenza) della durata pari o superiore a 4 ore, sino ad un massimo di 4 corsi.</i>

*Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro; D.lgs. n. 81/2008; anticorruzione e trasparenza ecc...).*

*L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal fascicolo personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL:*

- l) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera k).*
- m) il sistema di valutazione delle progressioni economiche delle Posizioni organizzative e delle Alte Professionalità che, ai sensi dell'art. 9, comma 4, lett. a) del presente contratto, confluiscano in un'unica graduatoria a livello di Ente, si basa sugli elementi di valutazione di cui ai precedenti punti I e II;*
- n) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente.*
- o) le graduatorie hanno validità esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;*
- p) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;*
- q) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la progressione economica verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; 2) maggiore anzianità di servizio; 3) maggiore età anagrafica.*

*6. Apposito atto dell'Ente, emanato dal Dirigente competente in materia di Risorse Umane, avvierà e disciplinerà, secondo i criteri di cui al presente articolo, il sistema di attribuzione della progressione economica.*

l'art. 26 del Sistema di Valutazione siglato il 28 novembre 2023 ed adottato con deliberazione di Giunta n. 218 del 29 dicembre 2023, in seguito al confronto sindacale del 25 marzo 2025, prevede che:

“

**Art. 26 – Ponderazione della valutazione dei dipendenti responsabili e non responsabili di settore ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali previsti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022**

*1. Ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, previsti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, nell'attribuzione della valutazione della performance individuale del singolo dipendente, si utilizza un sistema che raggruppa in fasce la media dell'ultimo triennio di valutazione individuale. Il sistema di ripartizione è il seguente:*

Fasce	Media valutazione performance individuale triennio precedente
Prima	96-100
Seconda	91-95
Terza	86-90
Quarta	81-85
Quinta	76-80
Sesta	70-75

*2. Nella formazione della graduatoria dei partecipanti il peso del criterio della media delle valutazioni del triennio è lo stesso per coloro che si collocano nella medesima fascia.”*

**2.bis** Il valore di ogni singola fascia è determinato dal prodotto del valore massimo della singola fascia moltiplicato per il coefficiente fisso 0.65 (65 su 100)



# CITTÀ DI GUARDIAGRELE

Provincia di Chieti



---

Esempio.

Valore prima fascia:  $100 \times 0.65 = 65$

Valore prima fascia:  $95 \times 0.65 = 61,75$

Valore prima fascia:  $90 \times 0.65 = 58,50$

Valore prima fascia:  $85 \times 0.65 = 55,25$

Valore prima fascia:  $80 \times 0.65 = 52$

Valore prima fascia:  $75 \times 0.65 = 48,75$

- b) **Modifica dell'art 16, ultimo capoverso, in seguito al confronto sindacale del 25 marzo 2025.**  
**La disciplina attuale è la seguente:**

***Art. 16 - Criteri per la valutazione della performance organizzativa***

1. *Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contenute nel CCNL 16.11.2022, l'Ente determina una quota parte del fondo risorse decentrate, previsto nell'art. 80 del richiamato CCNL, da destinare ai dipendenti quale premio per la performance organizzativa, cui concorrono tutti i dipendenti con l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei criteri illustrati nel presente articolo.*
2. *I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti, in base al grado di conseguimento della performance organizzativa dell'Ente/Settore, secondo le fasi riportate di seguito:*
  - a) *l'Ente, nel rispetto dei criteri convenuti in sede di contrattazione sindacale quantifica la quota complessiva da destinare alla performance organizzativa (budget annuale).*
  - b) *il segretario comunale, acquisite le necessarie informazioni, definisce la percentuale di conseguimento della performance organizzativa realizzata dal singolo settore. Questa attività viene validata dal NdV.*
  - c) *a conclusione dell'arco solare, il budget annuale viene ripartito per il numero dei dipendenti in servizio in tale arco temporale al fine di determinare la quota prò capite del budget annuale distribuibile tra i dipendenti.*
  - d) *Sulla base della valutazione attribuita nel punto precedente, viene definita la somma effettiva che sarà ripartita ai fini della performance organizzativa.*
- 1) *Totale somma destinata alla performance organizzativa/ Totale dei punteggi conseguiti dai settori (valutazione settore I + valutazione settore II + valutazione settore III + valutazione settore IV) = determinazione valore punto*
- 2) *valore punto\*valutazione assegnata al singolo settore= somma da attribuire al dipendente assegnato al settore stesso*

- c) **Modifica dell'art. 27 ed introduzione del comma 4 bis, in seguito al confronto sindacale del 31 ottobre 2025. La disciplina attuale è la seguente:**

***Art. 27 - Procedure di garanzia e conciliazione***

1. *Il segretario comunale, subito dopo la formale adozione del Sistema, promuove un apposito incontro con il personale interessato all'applicazione dello stesso al fine di illustrarne i contenuti, specie con riferimento ai criteri valutativi.*
2. *Il soggetto valutatore deve formalmente trasmettere la relativa scheda di valutazione al dipendente interessato:*
  - *entro il 31 gennaio di ogni anno con riguardo a tutto il personale;*
  - *entro il 31 marzo di ogni anno con riguardo al personale incaricato della responsabilità di settore.*



# CITTÀ DI GUARDIAGRELE

Provincia di Chieti



3. *Il dipendente, entro 7 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, può contestare la stessa mediante una specifica nota scritta indirizzata al soggetto valutatore oppure chiedere un confronto con quest'ultimo alla presenza del sindacato cui il dipendente ha conferito mandato. Il responsabile di settore, nei successivi 7 giorni, è tenuto alla risposta oppure al confronto confermando o modificando il giudizio iniziale inviando, in quest'ultimo caso, all'interessato una nuova valutazione e la relativa scheda.*

4. *Per la risoluzione degli eventuali conflitti che dovessero sorgere in sede di attuazione del Sistema (ad esempio nel caso di contestazione sollevata da un dipendente rispetto alla valutazione riportata), troverà applicazione la procedura di conciliazione prevista dall'art. 410 del codice di procedura civile.*

4 bis. Punto 1. Ove il personale dipendente contesti la valutazione ricevuta secondo le previsioni dei commi 3 e/o 4 l'ente si riserva la facoltà di liquidare le somme corrispondenti alle valutazioni rese e non contestate dai restanti dipendenti.

4 bis punto 2. L'esercizio di tale facoltà implica l'accantonamento di una somma tale da garantire il valore economico derivante dalla valutazione resa in seguito al perfezionamento del giudizio contenzioso (passaggio in giudicato o espressa rinuncia ai mezzi di impugnazione).

4 bis punto 3. I residui eventualmente risultanti a seguito della liquidazione del valore economico di cui al punto 2 andranno ad incrementare le disponibilità del fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

5. *Nell'ottica di evitare, per quanto possibile, il ricorso alla competente autorità giudiziaria, l'Ente accetterà le relative richieste finalizzate al tentativo di conciliazione.*

6. *L'Ente assicura adeguata pubblicità al Sistema provvedendo a pubblicarne copia, in via permanente, sul proprio sito istituzionale.*

7. *Resta fermo quanto previsto dall'art. 18, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, per il personale incaricato della responsabilità del Settore.”*