

# COMUNE DI PINASCA

## ACCORDO PER IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

### PARTE ECONOMICA ANNO 2026 – PREINTESA –

In data 27/04/2026, alle ore 14.00 presso la residenza municipale del Comune di Pinasca (TO) tra:

- la delegazione di parte pubblica:
  - FERRARA Dott.ssa Alessandra - SEGRETARIO COMUNALE
- la delegazione sindacale:
  - Organizzazione sindacale territoriale CISL FP: Dott. MASCOLO Roberto (in videochiamata)
  - la R.S.U.: CANOVA Daniele

Viene sottoscritta la preintesa del seguente contratto collettivo decentrato per la disciplina di incentivazione della politica di sviluppo delle risorse umane e della produttività – parte economica anno 2026.

### **COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

Visto l'art. 8, c. 1, del CCNL 23/02/2026, nella parte in cui stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse - tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, c. 4, lett. a) - debbano essere negoziati con cadenza annuale, salvo il caso in cui siano stati definiti in sede di contrattazione integrativa triennale;

Visto il CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 27/12/2019, in particolare l'art. 2, c. 4 (non disapplicato) che testualmente recita: *“I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra la varie modalità di utilizzo in linea al CCNL 21/05/2018 relativamente alla parte economica sono oggetto di incontro annuale tra le parti”*;

Vista la deliberazione di G.C. n. 50, del 20/04/2026, contenente gli indirizzi per la costituzione del fondo risorse decentrate e le direttive per la contrattazione integrativa – parte economica anno 2026;

Vista la determinazione del SEGRETARIO GENERALE - Responsabile Area Amministrativa- PERSONALE n. 191/58, del 27/04/2026, ad oggetto *“Costituzione del fondo per le risorse da destinare alla contrattazione integrativa – parte economica anno 2026”* nella quale, in applicazione degli artt. 58 e 59, c. 1, del CCNL 23/02/2026, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, per l'anno 2026, risulta così costituito:

### **TOTALE RISORSE A DISPOSIZIONE € 68.695,93.**

Di cui stabili per € 40.965,60 (al netto delle decurtazioni di parte fissa pari a € 1.813,00 ed € 1.252,56) e variabili per € 27.730,33. Poiché alla data di sottoscrizione della presente intesa non sono state ancora ripartite le risorse disponibili del FRD anno 2025, le medesime di cui all'art. 59, c. 1, ultima alinea del CCNL 23/02/2026 (risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16/11/2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti) saranno inserite nel FRD dell'anno corrente a consuntivo e confluiranno nella produttività generale distribuita ai sensi del vigente CCDI.

## UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. Per l'anno 2026, il fondo sarà utilizzato per:

- pagamento dell'indennità di comparto afferente alla quota a carico del fondo, al netto delle ritenute per assenza del personale. L'indennità spettante al personale impiegato a copertura di posti di nuova istituzione conseguenti ad incrementi di dotazione organica, a valere dall'efficacia del CCNL del 22/01/2004, resta interamente a carico del bilancio dell'Ente (rif. art. 33 – Relazione illustrativa del CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003);
- pagamento degli incrementi economici (differenziali stipendiali) spettanti al personale di tutte le categorie al netto dell'importo consolidato pari ad € 1.090,44 di cui alla dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22/01/2004, in riferimento all'art. 29, comma 2, del CCNL stesso, e alla dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 09/05/2006, in riferimento all'art. 2, c. 1, del CCNL medesimo, afferente agli incrementi economici a valere sulle PEO disposti dai contratti collettivi nazionali di lavoro antecedenti al CCNL 21/05/2018 e non a carico del fondo (deduzione su parte consolidata);
- pagamento dell'indennità condizioni di lavoro ex art. 70-bis, c. 1, lett. a) del CCNL 21/05/2018 e 84-bis del CCNL 16/11/2022 (non disapplicati), pari ad € 2,00 giornaliera di effettivo lavoro (importo aggiornato ex art. 59, c. 3-bis, del CCNL 23/02/2026), come stabilito dall'art. 15, c. 1, del CCDI 2019-2021 (deduzione su parte variabile). La stessa è erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività oggetto di indennità ed è inserita di norma nella busta paga del mese successivo alla maturazione del diritto alla percezione della medesima. In coerenza con quanto già stabilito nel CCDI parte economica anno 2024, in favore dei dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori Esperti la predetta indennità è aumentata di € 5,00 per ogni giorno effettivo di guida del veicolo adibito a trasporto scolastico qualora il servizio preveda, nella stessa giornata, la prestazione lavorativa sia in orario antimeridiano che pomeridiano.
- pagamento dei compensi di cui all'art. 26, cc. 1 e 5, del CCNL del 23/02/2026 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
- pagamento dell'indennità servizio esterno ex art. 47 del CCNL 23/02/2026, stabilendone l'ammontare in questo modo (deduzione su parte variabile):

| Tipo di attività svolta                                                | Importo indennità giornaliera                                 |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero | € 2,00 (importo minimo ex art. 59, c. 3-bis, CCNL 23/02/2026) |

La stessa è erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività oggetto di indennità ed è inserita di norma nella busta paga del mese successivo alla maturazione del diritto alla percezione della medesima;

- sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale con le risorse di cui all'art. 59, c. 2, lett. b), CCNL 23/02/2026, con un importo quantificato in € 1.000,00, in merito alla pronta disponibilità in condizione di emergenza, nell'ambito del servizio di stato civile, da parte dei dipendenti appartenenti all'Area Amministrativa che a ciò si renderanno disponibili (deduzione su parte variabile);

- riconoscere specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, per un importo pari a € 350,00 (deduzione su parte variabile);
  - riconoscere i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 59, c. 2, lett. g), CCNL 26/02/2026: incentivi per funzioni tecniche ex art. art. 45, D.Lgs. 36/2023, per un importo pari a € 6.312,05 (deduzione su parte variabile);
  - riconoscere i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 59, c. 2, lett. g), CCNL 26/02/2026: incentivi ex art. 1. c. 1091, L. 145/2018 (accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI) per un importo pari a € 3.049,36 (deduzione su parte variabile);
  - riconoscere gli incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale ai sensi dell'art. 98, c. 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022 (non disapplicato), per un importo pari a € 1.807,03, in relazione ai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992.
2. Si dà atto che la somma da destinare alla retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q., escluse le quote parti delle risorse di cui agli artt. 79, c. 3, del CCNL 16/11/2022 e 58, c. 2, del CCNL 23/02/2026, quantificata in € 7.866,62, pari al 21,93% ca. delle risorse complessive finalizzate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato dei medesimi, è quella già prevista dalla D.G.C. n. 54/2022.
3. Qualora le risorse variabili non fossero sufficienti a coprire gli oneri di cui al punto 1., si provvederà ad utilizzare le risorse stabili disponibili prima del riparto delle stesse a seguito di valutazione della performance dei dipendenti. Si conferma, altresì, di integrare la somma destinata ai premi correlati alla performance con ciò che residua, a consuntivo, dal pagamento delle diverse indennità del medesimo anno.

## **RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Per l'anno 2026, si conferma quanto già indicato nei precedenti CC.CC.DD.II. a valere sin dall'anno 2024:

*Le parti stabiliscono che al personale di altra Amministrazione che presta servizio in convenzione (c.d. comando in) o che svolge attività ultronea ai sensi della normativa vigente, presso il Comune di Pinasca, non spetta alcun trattamento accessorio a carico del fondo.*

*Per quanto riguarda il personale nell'organico dell'Ente per meno di sei mesi nell'anno di riferimento al quale comunque siano stati assegnati obiettivi di performance, il trattamento accessorio correlato al raggiungimento di tali obiettivi è calcolato in misura proporzionale al tempo di lavoro da prestare sino alla fine dell'anno di riferimento, anche per quanto afferisce alla performance organizzativa di struttura. Pertanto, le risorse destinate a tale fattispecie di performance, come già previsto nel CCDI 2019-202 e assegnate all'Area presso la quale presta servizio il suddetto personale, sono calcolate tenendo in considerazione la misura proporzionale dei mesi di servizio, arrotondati all'unità (la frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero) da prestare presso l'Ente da parte dei dipendenti interessati (es.: un'unità di personale assunta dal 20 agosto incide nel calcolo anzidetto per  $4/12=0,33$ , da sommarsi al restante personale dell'Area di appartenenza).*

*Fatto salvo quanto sopra, al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, inferiore al 66,66%, al quale siano stati assegnati obiettivi di performance, il trattamento accessorio correlato al raggiungimento di tali obiettivi è calcolato in misura proporzionale al regime orario adottato, anche per quanto afferisce alla performance organizzativa di struttura.*

*Nell'ambito delle risorse assegnate, ciascun responsabile provvederà a valutare il personale dipendente appartenente alla propria area.*

*L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo.*

*Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, qualora afferenti alla parte stabile del fondo, secondo quanto già indicato nel CCDI 2019-2021.*

## **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2026**

Per quanto riguarda il numero di differenziali stipendiali attribuibili nonché la procedura per il riconoscimento degli stessi, riferiti ad ogni singola Area nei limiti di cui all'art. 14, comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, del CCNL 23/02/2026, si rimanda all'allegato A della presente intesa.

## **METODOLOGIA DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE – SCHEDA DI VALUTAZIONE INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX P.O.) – VARIAZIONE PESI PERCENTUALI AI FINI DELLA VALUTAZIONE E DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - ART. 7, C. 2, LETT. V), CCNL 23/02/2026 -**

Per l'anno 2026, si conferma quanto già indicato nei precedenti CC.CC.DD.II. a valere già dall'anno 2024:

*Considerato che presso ciascuna Area dell'Ente prestano servizio dipendenti che svolgono mansioni anche molto differenziate e, pertanto, la valutazione del personale subordinato si basa su elementi non sempre propriamente comparabili ma che conducono a valori pressoché simili, nonché tenuto conto dell'esiguità del numero dei subalterni (in media due) la quale non permette una netta diversificazione di fatto delle valutazioni dei medesimi, ancorché compiutamente positive, le componenti percentuali afferenti alle risultanze della scheda di valutazione degli incaricati di E.Q. (ex P.O.), che determina conseguentemente l'importo della retribuzione di risultato, giusto art. 22, c. 1, del CCDI 2019-2021, sono rimodulate come di seguito indicato:*

***(Raggiungimento obiettivi x 0,68) + (Punteggio capacità professionali e manageriali x 0,30) + (Punteggio efficacia, equità della valutazione dei collaboratori x 0,02).***

*Resta fermo che il punteggio totale rimane quello determinato dal prodotto tra la valutazione ottenuta e il parametro previsto per ogni fascia di merito, e che lo stesso corrisponde alla percentuale (max 100) della retribuzione di risultato da erogare agli incaricati di E.Q. rispetto alle risorse previste a tale fine per ogni responsabile di area, così come definite a seguito della "pesatura" degli obiettivi di performance attribuiti con deliberazione della Giunta Comunale.*

## **PAUSA – SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO**

Ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. aa) del CCNL 2022-2024, si conviene che gli operatori di Polizia Locale possano fruire della pausa di cui all'art. 27, c. 10 del CCNL medesimo, per una durata di almeno 10 minuti all'atto della presa in servizio iniziale, mantenendo impregiudicato il diritto al servizio di mensa o al buono pasto sostitutivo.

Tale pausa, che non determina debito orario, è utile ai fini di quanto previsto dall'art. 34, c. 1, del CCNL 16/11/2022, fermo restando che, ai sensi del successivo comma 5, la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1**

### **SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO SOSTITUTIVI – ART. 27 CCNL 23/02/2026**

Qualora il servizio di mensa comunale non sia disponibile o non risulti fruibile per documentate ragioni organizzative o di servizio, l'Amministrazione garantisce l'erogazione di un buono pasto sostitutivo per ogni giornata in cui siano verificate le condizioni di legge e di contratto per la maturazione del diritto.

Il valore nominale del buono pasto elettronico è determinato con apposita delibera di Giunta Comunale, in relazione alle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti massimi di esenzione fiscale e contributiva previsti dalla normativa vigente.

Resta inteso che il valore del buono pasto non potrà in ogni caso superare la soglia massima stabilita dalle disposizioni di legge pro tempore vigenti per il pubblico impiego.

L'erogazione del buono pasto sostitutivo decorre dal giorno 1<sup>a</sup> luglio 2026.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

L'Amministrazione si impegna, per il tramite degli Uffici comunali competenti, qualora le risorse destinate all'alimentazione del FRD e/o a quelle destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato dei dipendenti con incarico di EQ dovessero subire una rideterminazione negativa per qualsiasi causa, in relazione ad annualità precedenti (es. variazioni normative, nuovi CC.CC.NN.L., sentenze della magistratura contabile, pareri della RGS, ecc.) al fine non superare il limite di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017 o di altre norme con pari finalità, a coinvolgere le Parti sindacali con lo scopo di individuare, ove possibile, soluzioni condivise per una riproporzione equilibrata delle componenti che determinano il limite complessivo anzidetto, al fine di evitare che tagli a tali risorse incidano esclusivamente sui trattamenti accessori dei dipendenti che già percepiscono tali emolumenti ai valori più bassi, nonché di scongiurare che eventuali incrementi economici volti ad armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente (v. art. 5, c. 1-bis, DL 25/2025) risultino di fatto vanificati.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, del CCDI 2019-2021, nonché dei vari CC.CC.DD.II. nel tempo sottoscritti nelle parti non variate con la presente intesa.

Le parti concordano che la firma del presente atto ha valore di firma definitiva una volta acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti e la ratifica da parte della Giunta Comunale, purché il contatto definitivo non subisca alcuna modifica sostanziale.

**La parte pubblica**

**La R.S.U.**

**Per la CISL FP**

-----

-----

-----

# COMUNE DI PINASCA

## PREINTESA CCDI – PARTE ECONOMICA 2026 – ALLEGATO “A”

In data 27/04/2026, alle ore 14.00 presso la residenza municipale del Comune di Pinasca (TO)

- la delegazione di parte pubblica:
  - FERRARA Dott.ssa Alessandra - SEGRETARIO COMUNALE
- la delegazione sindacale:
  - Organizzazione sindacale territoriale CISL FP: Dott. MASCOLO Roberto (in videochiamata)
  - la R.S.U.: CANOVA Daniele

concordano quanto segue.

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2022-2024, 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.

Il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL del 16/11/2022.

A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

L'attribuzione avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 59 del CCNL 2022-2024, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori in servizio al 01/01/2026, data stabilita altresì quale decorrenza del beneficio, che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
- b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva; in caso di concorrenza delle condizioni che danno

diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 92, 96 e 102 del CCNL del 16/11/2022 prevale quello di maggiore importo.

L'applicazione di tali regole definite dal CCNL si esplica come di seguito indicato:

- possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti del Comune di Pinasca presenti alla data del 1° gennaio 2026 che non abbiano beneficiato negli ultimi 3 (tre) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza della progressione economiche effettuate. Solo ed esclusivamente per i dipendenti eventualmente giunti tramite procedura di mobilità si tiene conto anche di quelle effettuate presso l'ente di provenienza negli ultimi tre anni;
- per l'anno 2026 il numero dei differenziali attribuibili definito dal presente accordo, come previsto anche dal parere ARAN prot. n. 4881 dell'11/06/2024, corrisponde al 50% degli aventi diritto (eventualmente con arrotondamento all'unità inferiore in caso di decimali) alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Pertanto, sono "potenziali beneficiari" tutti coloro che possono legittimamente partecipare alla procedura selettiva distinta per area:

| AREA FUNZIONALE       | AVENTI DIRITTO      | DIFFERENZIALI STIPENDIALI DA ATTRIBUIRE |
|-----------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| Funzionari e dell'E.Q | n.2 (due) unità     | n.1 (una) unità                         |
| Istruttori            | n.4 (quattro) unità | n.2 (due) unità                         |
| Operatori Esperti     | n.2 (due) unità     | n.1 (una) unità                         |

**Per gli appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, Area Istruttori e Area Operatori Esperti la graduatoria viene definita in base ai seguenti criteri:**

- 1) **fattore 1:** media delle ultime tre valutazioni individuali annuali del Comune di Pinasca, calcolate sulla base dei punteggi totali indicati sulle schede di gestione delle performance. Solo ed esclusivamente per i dipendenti giunti tramite procedura di mobilità sono altresì ritenute valide e pertanto si acquisiscono le valutazioni dell'ente di provenienza, le quali saranno parametrize a quelle vigenti nel sistema di valutazione del Comune di Pinasca.

Ai fini di quanto sopra, si tiene conto unicamente delle valutazioni ottenute nell'area funzionale di appartenenza alla data del 1° gennaio 2026, nonché di quelle conseguite, con il vecchio sistema di classificazione, secondo la Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione (Tabella B), allegata al CCNL 16/11/2022.

**Il punteggio, come riportato nella Tabella seguente, ha un peso di ponderazione pari al 80%, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14, c. 2, lett. e), del CCNL 26/02/2026:**

| MEDIA VALUTAZIONI ULTIMO TRIENNIO | PUNTEGGIO FATTORE 1 |
|-----------------------------------|---------------------|
| n                                 | nx1 (val. max 100)  |

- 2) **fattore 2:** esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo, 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, alla data del 01/01/2026.

Il punteggio, come riportato nella **Tabella seguente**, ha un peso di ponderazione pari al 20%, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14, c. 2, lett. e), del CCNL 26/02/2026:

| PERIODO ESPRESSO<br>IN ANNI DI SERVIZIO (*) | PUNTEGGIO FATTORE 2 |
|---------------------------------------------|---------------------|
| n                                           | nx5 (val. max 100)  |

(\*) in caso di valore decimale, arrotondamento a  $\pm 0,50$

Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 (sei) anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% di quello finale ottenuto.

Nel caso in cui si siano ottenute nel corso dello stesso anno due valutazioni (casi di mobilità, incarichi di P.O./E.Q., etc.), si procede con una valutazione ponderata dei punteggi ottenuti.

In caso di parità di punteggio, il differenziale stipendiale sarà attribuito al dipendente con la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, di cui ai fattori 1 succitati, più alta.

Nel caso di ulteriore pari merito, si procede a valutare l'esperienza professionale in relazione all'anzianità di servizio del singolo dipendente.

Per i dipendenti giunti tramite procedura di mobilità si considerano anche le anzianità di servizio maturate presso gli enti di provenienza, indipendentemente dalla categoria giuridica di inquadramento.

In caso di ulteriore parità, sarà presa in considerazione l'anzianità nella categoria giuridica o area.

In caso di ulteriore pari merito saranno ammessi alla progressione economica tutti i dipendenti che risultino a pari merito con l'ultimo ammesso.

Entro quindici giorni dalla data di validità del presente accordo, l'Ufficio Personale provvederà a rendere noto a tutti i dipendenti un avviso interno di avvio delle procedure selettive indicando:

- il numero degli aventi diritto e dei differenziali attribuibili per ogni Area Funzionale;
- i requisiti necessari all'ammissione alla selezione così come precedentemente determinati nonché la data di conclusione della procedura.

Non essendo necessaria la presentazione di apposita domanda di partecipazione il dipendente, in esito alla pubblicazione dell'avviso, può esprimere la propria volontà di non partecipare alla selezione e quindi di non consentire al trattamento dei dati personali necessari all'esperimento della procedura selettiva.

In detto caso, la parte datoriale procederà con lo scorrimento della graduatoria formata per consentire il raggiungimento massimo delle progressioni previste, come sopra previsto.

La parte pubblica

La R.S.U.

Per la CISL FP

-----

-----

-----