

Comune di MONTEBELLUNA

Provincia di Treviso

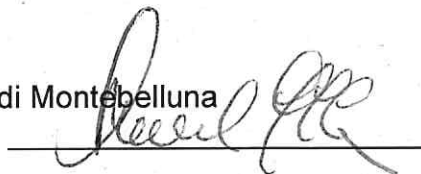
ACCORDO PONTE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023-2025

L'anno duemilaventitrè, il giorno ventinove del mese di dicembre, presso il Municipio di Montebelluna, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del C.C.N.L. 1° aprile 1999, per la sottoscrizione dell'allegato accordo ponte per il contratto collettivo integrativo triennale 2023-2025.

La delegazione trattante è così composta:

PER LA PARTE PUBBLICA:

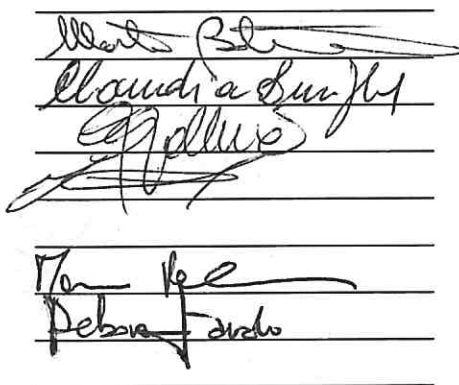
- dott.ssa Fiorella Lissandron – Vice Segretario del Comune di Montebelluna
Presidente della Delegazione Trattante di Parte Datoriale



PER LA PARTE SINDACALE:

i componenti della rappresentanza sindacale aziendale unitaria:

- Biancon Franco
- Bottacin Marta
- Durighel Claudia
- Gallina Giuseppina
- Franzoi Federico
- Martin Patrizia
- Polese Marina
- Zardo Debora
- Zavarise Paola

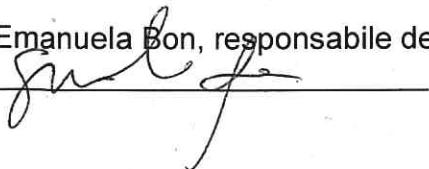


i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.

- F.P.CGIL Lopin Alberto
- F.P.CISL Carraretto Silvia
- F.P.L.UIL Anselmi Mauro
- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Bertuzzo Alessandro



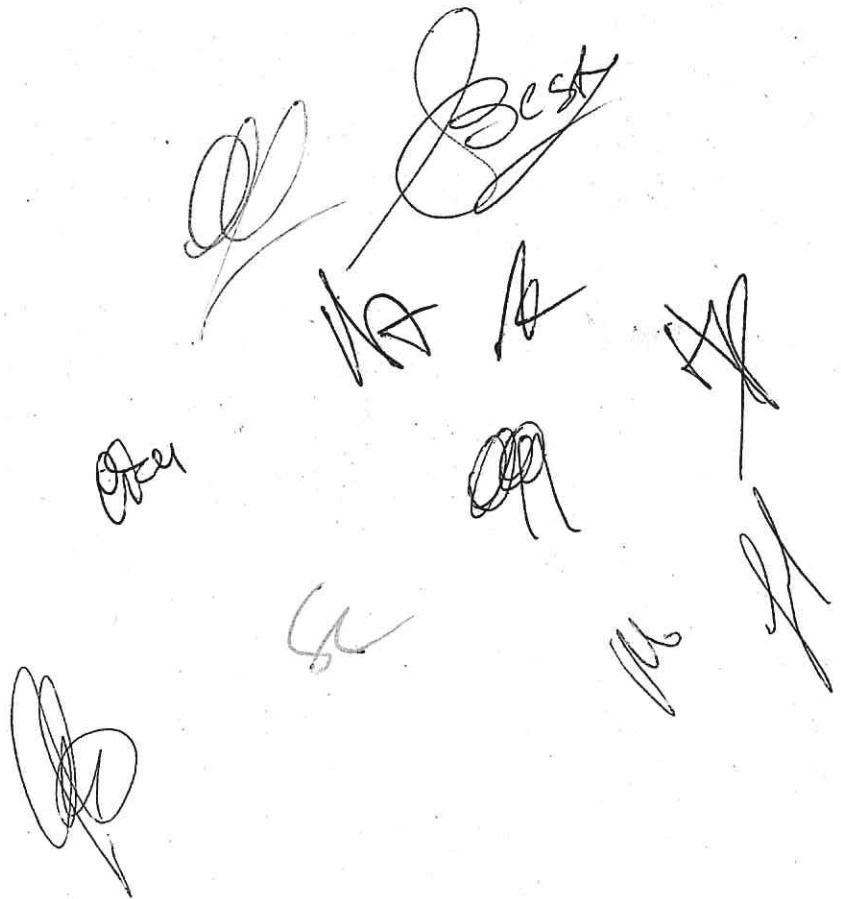
La dott.ssa Emanuela Bon, responsabile del Servizio Risorse Umane, partecipa con funzioni di supporto.



RICORDATO CHE:

- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il C.C.N.L. Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, il cui art. 79 disciplina la costituzione del Fondo risorse decentrate dall'anno 2023;
- in data 20/12/2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021 e che la validità di tale contratto prosegue nelle more della sottoscrizione del nuovo CCI;
- in data 20/12/2023 sono state stipulate:
 - la preintesa dell'Accordo Ponte del Contratto Collettivo Integrativo relativo al personale del comparto per il triennio 2023-2025;
 - la preintesa dell'Accordo per l'anno 2023 concernente la ripartizione delle risorse decentrate di cui all'art.79 del C.C.N.L. Funzioni Locali 16/11/2022;
- la Giunta Comunale nella seduta del 28/12/2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione degli accordi succitati;
- il Collegio dei Revisori in data 28/12/2023 ha trasmesso, con nota ns. prot. n. 66407 del 29/12/2023, la certificazione positiva sulla compatibilità dei costi dell'Accordo Ponte del Contratto Collettivo Integrativo relativo al personale del comparto per il triennio 2023-2025 con i vincoli di bilancio ed i CCNL vigenti.

Le parti definiscono il seguente Accordo Ponte del Contratto Collettivo Integrativo relativo al personale del comparto per il triennio 2023-2025 che disciplina la progressione economica all'interno delle aree.



ACCORDO PONTE - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

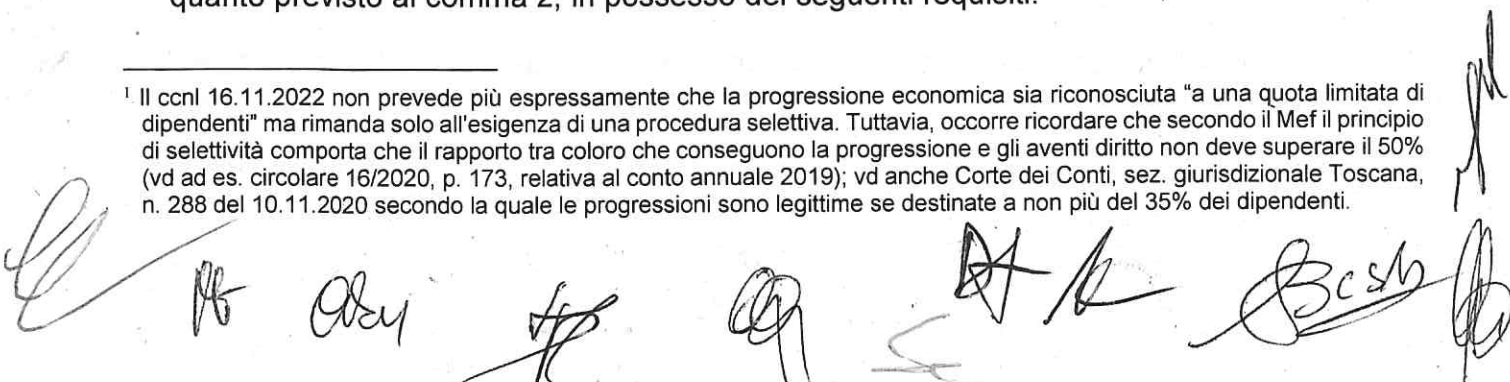
Art. 11 Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 12 Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene "mediante procedura selettiva" di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel **numero di differenziali stipendiali** determinati ai sensi dei commi 8 e 9.
2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, con esclusione di coloro che entro un termine stabilito e reso pubblico comunichino la mancata volontà di parteciparvi.
3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:

¹ Il ccnl 16.11.2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti" ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva. Tuttavia, occorre ricordare che secondo il Mef il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vd ad es. circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019); vd anche Corte dei Conti, sez. giurisdizionale Toscana, n. 288 del 10.11.2020 secondo la quale le progressioni sono legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.



- a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
- b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.²
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente.
5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
- a) Punteggio determinato dalla media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità – punti 60.
- Al fine di eliminare l'eventuale diversa applicazione del sistema di valutazione da settore a settore verrà applicato un coefficiente di ponderazione determinato, per ciascuna area (associando gli operatori e gli operatori esperti), dallo scostamento della media dei punteggi del settore dalla media generale dei punteggi.

Esempio: area istruttori

Settore	Punteggio medio Area Istruttori	Coefficiente Correttivo Area Istruttori
1°	26,00	$26,83:26,00 = 1,03$
2°	27,00	$26,83:27,00 = 0,99$
3°	27,50	$26,83:27,50 = 0,97$
Media	26,83	

Il punteggio del singolo dipendente verrà moltiplicato per il coefficiente correttivo del settore:

Settore	Punteggio	Punteggio ponderato
1°	26,00	$26,00 \times 1,03 = 26,78$
2°	26,00	$26,00 \times 0,99 = 25,74$
3°	26,00	$26,00 \times 0,97 = 25,22$

- b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 2 per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultima posizione economica/livello differenziale acquisito, punti 40.
7. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della

² In esito del quale, se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e con una sanzione inferiore della multa, si procede alla liquidazione delle spettanze, in caso contrario si provvede con apposito provvedimento alla cancellazione dell'interessato dalla graduatoria.

performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la dirigente competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.

8. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
9. Le risorse destinate alla progressione economica in sede di accordo annuale sono ripartite tra le aree (associando gli operatori e gli operatori esperti) – in misura proporzionale alla numerosità degli aventi diritto in ciascuna area.
10. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
11. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
12. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 16.11.2022.
13. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità;
14. Al dipendente viene consegnata la scheda di valutazione con il punteggio riportato; entro il termine di 7 giorni lavorativi può presentare al proprio dirigente un reclamo, qualora eccepisca l'esito valutativo anche per la presenza di errori ed omissioni. Il dirigente decide in via definitiva nei seguenti 3 giorni lavorativi, anche con il supporto del servizio Risorse Umane.
15. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
16. Nel caso in cui un/a dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il/la dipendente in ordine di graduatoria.
17. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
18. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente accordo ponte.



024

Ch

AA

CC

DD

EE

FF

GG

HH

II