



Comune di Due Carrare

Provincia di Padova

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) MODIFICA PARTE NORMATIVA 2023/2025

In data 24 dicembre 2024 presso la residenza municipale del Comune di Due Carrare, come da precedenti incontri, si è provveduto a sottoscrivere il seguente accordo:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Segretario generale *dr.ssa Miriam Ravazzolo* P A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	<i>Maurizio Galletto</i>	P [] A <input checked="" type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CISL FP	<i>Ettore Furlan</i>	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
OO.SS. Territoriale	FIALS/CSA	<i>Michele Magrini</i>	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	<i>Francesco Scarpelli</i>	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale		<i>Emanuele Barbetta</i>	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale		<i>Alessandro Zanardi</i>	P <input checked="" type="checkbox"/> A []

PREMESSO che le parti sottoscrivevano il CCI 2023/25 in data 23/12/2023 disciplinando le materie oggetto di contrattazione ai sensi del CCNL 16/11/2022;

DATO ATTO che le parti si sono incontrate in data 15.10.2024, 29.10.2024, 19.11.2024 e 16.12.2024 per la discussione sulla modifica dell'accordo integrativo 2023/25 richiesta da parte sindacale e sono addivenuti all'accordo per il contratto integrativo;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 19/12/2024 dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della modifica del contratto integrativo parte normativa 2023/25 di cui trattasi nel testo della pre-intesa per formarne parte integrante e sostanziale;

Sottoscrivono la seguente:

MODIFICA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO 2023/25

Per le parti sottoindicate dell'art. 5 (*progressioni economiche all'interno delle aree*) e dell'art. 17 (*Premio correlato alla performance individuale e differenziazione*) i cui testi modificati allegato sub A)

La decorrenza dalla modifica è stabilita dall'anno in cui verrà a maturarsi il diritto agli istituti giuridici applicabili con il contratto integrativo 2023/25 ossia dal 1.01.2024.

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

...omissis...

B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che:

- a) permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 3 anni. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Viene computata la permanenza nella posizione economica del personale maturata nell'ente del personale trasferito per mobilità;
- b) risultano in servizio nell'Ente al 1° gennaio dell'anno in cui viene avviata la progressione [*ed aver prestato servizio per almeno 180 giorni nel corso dell'anno*]*;
- c) [*anzianità di servizio di almeno 1 anno prestato nell'Ente maturata al 1 gennaio dell'anno in cui è prevista la progressione. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;*]*
- d) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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.

* abrogato dal presente accordo

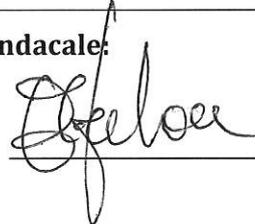
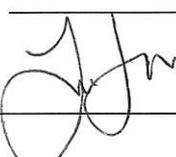
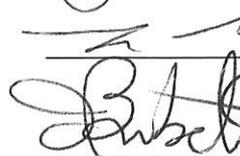
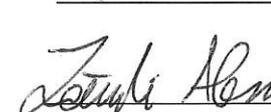
Art. 17 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

..omissis...

5. L'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è liquidata in funzione dei giorni di effettiva presenza del dipendente. **

** sostituito dal presente accordo

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente della delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. CISL - FP 
	OO.SS. CGIL - FP 
	OO.SS. UIL 
	OO.SS. CSA 
	R.S.U. Aziendale 

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Aggiornato con l'accordo sindacale del 24/12/2024

di modifica degli artt. 5 e 17

----- omissis -----

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali vengono stabilite con la contrattazione integrativa.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area contrattuale nel limite complessivo non superiore al cinquanta per cento degli aventi diritto ossia coloro che hanno maturato i requisiti di partecipazione.
- c) I risparmi derivanti dal mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, confluiscono nella quota da utilizzare nella performance.

B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che:

- a) permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 3 anni. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Viene computata la permanenza nella posizione economica del personale maturata nell'ente del personale trasferito per mobilità;
- b) risultano in servizio nell'Ente al 1° gennaio dell'anno in cui viene avviata la progressione;
- c) ----ii
- d) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e,

3

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.

C) Valutazione e riconoscimento della progressione

Il criterio specifico di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza è la seguente:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	60	40	100
Istruttori	80	20	100
Funzionari E.Q.	90	10	100

a) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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 condizione che non sia già stata oggetto di precedente valutazione. In assenza di una valutazione valida, viene attribuito all'anno mancante il punteggio pari a zero.

Alla valutazione dei dipendenti appartenenti alle diverse aree dell'ente sarà applicato il sistema di riparametrazione consistente nel dividere il voto attribuito da ciascun responsabile per la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti al settore e moltiplicando tale quoziente per la media delle medie delle aree.

Il punteggio conseguito presso altri Enti dovrà essere reso coerente ed eventualmente proporzionato al sistema di misurazione del Comune di Due Carrare.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

b) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a). L'esperienza professionale si intende acquisita se risulta una valutazione positiva degli ultimi tre anni desunta dagli elementi afferenti agli aspetti della "capacità ed esperienza professionale" nelle schede individuali approvate con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{incidenza dell'esperienza maturata}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

L'Incidenza dell'esperienza maturata si calcola dividendo gli anni nell'Area contrattuale di appartenenza diviso la fascia economica in godimento (ex categorie economiche CCNL 2018) (es.

Anni di permanenza nell'Area Istruttori (ex categoria C): 10; ex fascia economica: 1 = 10/1 = 10.
Anni di permanenza nell'Area Istruttori (ex categoria C): 10; ex fascia economica: 2 = 10/2 = 5).

Al fine di uniformare il sistema di classificazione previsto ante e post CCNL 16.11.2022, si considera la categoria economica del dipendente acquisita ante CCNL 2022 cui sommano gli eventuali differenziali stipendiali.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B per operatori, operatori esperti, Istruttori e Funzionari.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

----- omissis -----

Art. 17

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 7, viene suddiviso per ciascuna area

5

organizzativa in funzione del numero di dipendente destinatari e, successivamente, ripartito tra i dipendenti appartenenti a ciascun'area con la seguente formula:

$$P.I. = B / \sum p \times p.i.$$

P.I. = premio performance individuale

B = budget dell'area da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. L'erogazione delle somme previste per la performance individuale è liquidata in funzione dei giorni di effettiva presenza del dipendente.ⁱⁱⁱ
6. Nel caso di rapporti di lavoro parziale o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Al 10% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore, che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum dip + 0,3 \times (10\% \sum dip)]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = fondo performance individuale da ripartire

$\sum dip$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

8. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) non aver percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente;
 - e) maggiore età anagrafica.

ⁱ Lettera modificata con accordo del 24/12/2024

ⁱⁱ Lettera abrogata con accordo del 24/12/2024

ⁱⁱⁱ Comma modificato con accordo del 24/12/2024

FA *B* *B*

JM

~

[Handwritten signature]