



# Comune di Due Carrare

Provincia di Padova

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER LA PARTE ECONOMICA 2024

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 si sono incontrate in data 15.10.2024, 29.10.2024, 19.11.2024 e 16.12.2024 per la definizione della pre-intesa sull'accordo integrativo 2024 e sono addivenuti all'accordo per il contratto integrativo;

DATO ATTO che si rende necessario procedere alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo definitivo 2024;

PRESO atto che, a seguito della trasmissione della succitata pre-intesa, unitamente alla relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, il Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del 11/12/2023 ha attestato che gli oneri della Contrattazione Integrativa, così come impostati, sono compatibili con i vincoli di bilancio;

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 del contratto integrativo di cui trattasi nel testo della pre-intesa per formarne parte integrante e sostanziale;

Sottoscrivono il seguente:

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024**

Vista la determinazione n. 308 del 07.11.2024 che evidenzia un importo complessivo del fondo salario accessori per € 212.191,39 di cui risorse stabili per dipendenti € 142.548,53, suddivise in risorse stabili per € 125.548,53, risorse variabili soggette al limite di € 0,00 e risorse variabili non soggette al limite di € 17.000,00, come risulta dal prospetto – allegato sub a).

Il fondo destinato al trattamento accessorio del personale incaricato di Elevate Qualificazione ammonta ad € 69.642,86.

In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 91 del 22/10/2024, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono quantificate in € 125.548,53, le quali trovano applicazione in base alle diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022.

Le parti con la sottoscrizione del presente contratto,

### APPROVANO

1. Nel rispetto della normativa vigente, del contratto collettivo nazionale 2019/2021 del 16.11.2022, relativi orientamenti Aran e del contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 19.12.2023, vengono stabilite le progressioni orizzontali per n. 12 dipendenti come di seguito ripartite.

Area contrattuale	Numero	Importo
Operatori esperti	2	€ 1.300,00
Istruttori	6	€ 4.500,00
Funzionari	2	€ 3.200,00 + 400,00 = 3.600,00
Elevate Qualificazioni	2	€ 3.200,00

Le parti convengono di prevedere graduatorie per quattro aree contrattuali in cui verranno espletate le procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, nel limite del 50% degli aventi diritto.

I differenziali stipendiali sono attribuiti secondo le procedure previste dall'art. 5 CCI 2023/25 sottoscritto in data 19.12.2023 come modificato dall'accordo sottoscritto in data odierna:

#### ----- 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 [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.

### 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

\* da abrogare con l'accordo del 24-12-2024

#### **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.

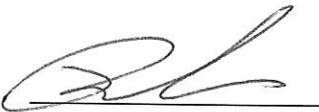
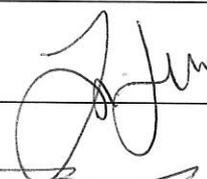
Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

2. La ripartizione del fondo per gli strumenti di premialità previsti e determinati secondo i criteri di cui al CCI 2023/25 sono i seguenti.

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a) progressioni economiche all'interno dell'area di cui all'art. 14 CCNL 16.11.2022	Art. 5	€ 12.600,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 17	€ 33.798,53
c) indennità di comparto	Art. 33, comma 4 CCNL 22/01/2004	€ 15.090,00

d) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili		€ 49.370,00
e) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 19	€ 1.100,00
f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 20	€ 10.500,00
g) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Art. 25	€ 3.090,00
h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	Art 21	€ 17.000,00
<b>Totale</b>		<b>€ 142.548,53</b>

Letto, confermato e sottoscritto.

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

