COMUNE DI FRASSINELLE POLESINE
Provincia di Rovigo

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI): PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2024 E
MODIFICA PARTE NORMATIVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025**

La delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente, Segretario generale, dott. Alessandro Ballarin

Componente, Responsabile dell'Ufficio personale, dott.ssa Laura Vallese

e

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL FP

R.S.U. dott.ssa Verza Maddalena

sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) parte economica 2024 e modifica parte normativa CCI 2023-2025.

VISTI:

- l'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 che disciplina la costituzione del Fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente;
- l'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, che prevede che a decorrere dall'anno 2018 il "Fondo per le risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi, di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22/01/2004, relative all'anno 2017, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lettere b) e c) del CCNL del 22/01/2004;
- l'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, comma 2 lett. a), che stabilisce l'incremento, a fare data dal 31/12/2018 della somma di € 83,20 per ogni unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 e a valere dall'anno 2019;

COMUNE DI FRASSINELLE POLESINE

Provincia di Rovigo

- l'art. 79 comma 2 lett. d) e l'art. 80, comma 1 ultimo periodo, CCNL 16.11.2022 che prevedono che il Fondo di cui trattasi sia alimentato, nella parte variabile, con somme di seguito specificate:

1) Risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario;

2) Economie fondo anno precedente.

- il CCI - parte normativa 2023/2025, sottoscritto definitivamente in data 14/12/2023;

- la deliberazione di G.C. n. 41 dell'8.06.2024 ad oggetto: "NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE, DI CUI L'ART. 7, COMMA 3, DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021 SOTTOSCRITTO IL 16.11.2022";

- la deliberazione di G.C. n. 44 dell'8.06.2024 ad oggetto. "LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA SOTTOSCRIZIONE DELL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO PARTE ECONOMICA ANNO 2024".

- Le parti danno atto che:

il presente contratto collettivo integrativo parte economica anno 2024 e modifica parte normativa CCI 2023/2025 disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane, applicando gli istituti contrattuali previsti dal CCNL 2019/2021, nonché dal CCI 2023/2025 sottoscritto definitivamente in data 14/12/2023.

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024 è stato costituito con determinazione del Responsabile del Servizio n. 154 del 06/06/2024 e, in via definitiva, con determinazione n. 217 del 26.08.2024, per un totale di Euro 42.402,14, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	28.728,96
Risorse variabili	13.673,18
TOTALE	42.402,14

- Le parti concordano il seguente utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024:

Destinazione risorse	Importo
----------------------	---------

COMUNE DI FRASSINELLE POLESINE

Provincia di Rovigo

Indennità di comparto	3.027,64
Art 68 c 1 Ccnl 16-18 - Differenziali progr. ec. Storiche	10.096,80
Differenziali stipendiali (ex quota a carico bilancio) tra B1 e B3 e tra D1-D3 art. 79 comma 1-bis CCNL 16/11/22	1.124,8
Indennità condizioni di lavoro (Art. 84 bis CCNL 16.11.2022)	1.140,00
Indennità specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16.11.2022)	5.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL del 21/05/2018 - art. 45 D.lgs. 36/2023 - Art. 79 comma 2 lett. A CCNL 2019-2021	7.401,05
PERFORMANCE INDIVIDUALE	7.417,11
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4.944,74
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI/PEO 2024	2.250,00

Le parti concordano che le progressioni economiche, attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, per l'anno 2024 sono determinate in misura non superiore al 50% degli aventi diritto, all'interno di ciascuna area (istruttori, funzionari). Poiché in organico vi è un solo dipendente nell'area Operatori, per tale area si procede al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del suddetto limite del 50%, come da parere DFP - 0022327 - P - 27/03/2024.

In ogni caso le progressioni economiche sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

MODIFICA DELL'ART. 5 Contratto Collettivo Integrativo - PARTE NORMATIVA - 2023-2025

COMUNE DI FRASSINELLE POLESINE

Provincia di Rovigo

- Con il presente accordo le parti concordano di modificare l'art. 5 del contratto collettivo integrativo parte normativa 2023/2025, sostituendolo con il seguente nuovo art. 5:

"Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

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, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto, sono determinate secondo il seguente prospetto:

ANNO	IMPORTO
2023	2.350,00
2024	2.250,00
2025	2.350,00

In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili annualmente per ciascuna Area contrattuale è definito, nel rispetto nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiale per ogni dipendente	Numero differenziali attribuibili		Risorse necessarie
Funzionari ed elevata qualificazione	€ 1.600,00	6	2023	1	1.600,00
			2024	1	1.600,00
			2025	1	1.600,00

COMUNE DI FRASSINELLE POLESINE

Provincia di Rovigo

<i>Istruttori</i>	€ 750,00	5	2023	1	750,00
			2024	0	0
			2025	1	750,00
<i>Operatori esperti</i>	650,00	5	2023	0	0
			2024	1	650,00
			2025	0	0
<i>operatori</i>	550,00	5	/	/	/

B) Requisiti di partecipazione

- a) *Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.*
- b) *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) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente <i>(non inferiore a 40)</i>	Esperienza professionale <i>(non superiore a 40)</i>	Anzianità nella posizione economica	Totale massimo
<i>Operatori esperti</i>	70	10	20	100
<i>Istruttori</i>	70	10	20	100
<i>Funzionari E.Q.</i>	70	10	20	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

COMUNE DI FRASSINELLE POLESINE

Provincia di Rovigo

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.

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 (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

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

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

c. Anzianità nella posizione economica

Si intende l'anzianità nella medesima posizione economica.

Il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula: n. 5 punti per ogni anno di anzianità nella medesima posizione economica.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B, C.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area contrattuale 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, ad una quota limitata di dipendenti, 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 anzianità di servizio nella posizione economica;*
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente.*

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."

COMUNE DI FRASSINELLE POLESINE

Provincia di Rovigo

Frassinelle Polesine,

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente _____

Componente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL - FP _____

OO.SS. CGIL - FP _____

OO.SS. UIL - FPL _____

R.S.U. _____