

COMUNE DI LUSIA

Provincia di Rovigo

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

Premesso che in data 18/11/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (cci): "**parte economica per l'anno 2024 e modifica parte normativa contratto collettivo integrativo 2023/2025**" fra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale;

La delegazione di parte datoriale così composta:

- Verza Maddalena, (resp. Settore Finanziario) – Presidente
 - Bertelli Giovanni (resp. Area Tributi) - componente
- e

la delegazione sindacale così composta:

- OO.SS. Territoriale CGIL FP Pasquale Brenga
- OO.SS. Territoriale CISL FP Francesco Malin
- R.S.U. Toso Sandro

sottoscrivono in data il 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;
- 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:

uf

COMUNE DI LUSIA

Provincia di Rovigo

1) Risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario;

2) Economie fondo anno precedente.

- il CCI - parte normativa 2023/2025, sottoscritto definitivamente in data 29/12/2023;
- la deliberazione di G.C. n. 76 del 31/10/2024 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. 77 del 31/10/2024 ad oggetto. "Atto di indirizzo alla delegazione trattante in merito alla costituzione del fondo di produttività anno 2024";
- la deliberazione di G.C. n. 94 del 28/11/2024 ad oggetto: "Autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo(CCI): parte economica per l'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 29/12/2023.

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024 è stato costituito con determinazione del Responsabile del Servizio n. 615 del 04/11/2024, per un totale di 65.438,23, come di seguito specificato:

COMPOSIZIONE DEL FONDO	IMPORTO
Risorse stabili	€ 60.116,69
Risorse variabili	€ 5.321,54
TOTALE	€ 65.438,23

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

DESCRIZIONE	Valore
Progressioni orizzontali storiche - art. 68 c. 1CCNL 16-18	10.030,40

COMUNE DI LUSIA

Provincia di Rovigo

Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali PEO 2024)	1.400,00
Indennità di comparto	5.388,12
Performance individuale 20%	8.081,94
Performance collettiva 80%	32.327,77
Indennità specifiche responsabilità - art. 84 CCNL 16,112022	4.330,00
Indennità condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori) - art. 84 CCNL 16,112022	3.880,00

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI

65.438,23

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, operatori esperti).

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.

**CON IL PRESENTE ACCORDO LE PARTI CONCORDANO DI MODIFICARE LA PARTE
NORMATIVA 2023/2025 NEI SEGUENTI ARTICOLI:**

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

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

(come già precedentemente definito in data 12/07/2024 mediante l'inserimento dell'appendice al CCI)

- 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:*

COMUNE DI LUSIA
Provincia di Rovigo

ANNO	IMPORTO
2023	1.400,00
2024	1.400,00
2025	1.400,00

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 della seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiale per ogni dipendente	Numero differenziali attribuibili		Risorse necessarie
			2023	2024	
Funzionari ed elevata qualificazione	€ 1.600,00	6	2023	1	1.600,00
			2024	1	1.600,00
			2025	1	1.600,00
Istruttori	€ 750,00	5	2023	1	750,00
			2024	1	750,00
			2025	1	750,00
Operatori esperti	650,00	5	2023	1	650,00
			2024	1	650,00
			2025	1	650,00
operatori	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




COMUNE DI LUSIA

Provincia di Rovigo

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	a) Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	b) Esperienza professionale (non superiore a 40)	c) 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:

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

COMUNE DI LUSIA

Provincia di Rovigo

Si intende l'anzianità nell'attuale posizione economica. Il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula: n. 6 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 e 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.

Sarà formulata una graduatoria e 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.

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime indennità di P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo di lavoro (riferito ai mesi lavorati e non al part-time come previsto dall'art. 62 comma 11 CCNL 2019/2022)), della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione di posizione massima assegnata riproporzionata x il tempo di lavoro (mesi lavorati)
 - **Retribuzione di risultato da erogare (25%)** = (Retribuzione spettante*25)/100 * valutazione/100 + eventuale compenso per incarico ad interim;
- c) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di

COMUNE DI LUSIA

Provincia di Rovigo

risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

2. Gli incentivi di cui all'art. 45 del d. lgs 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 % del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

4. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Art. 9

Lavoro straordinario

(art. 7 comma 4 lett. r) e s) – art. 32 – art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere r) e s) e dell'art. 32 del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

a. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;*
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;*
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.*

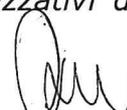
b. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 25 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 30, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 15

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 7 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 Piano della Performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.



COMUNE DI LUSIA

Provincia di Rovigo

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 11, comma 5, del presente contratto integrativo, 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. Al dipendente che consegue 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:

$$PE = F / \sum dip * 30/100$$

PE = premio di eccellenza del 30%

F = quota fondo performance individuale

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

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per "il premio di eccellenza", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F - PE / \sum dip * p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale da distribuire

F = quota fondo performance individuale

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

p.i. = punteggio individuale

6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore assunto tempo indeterminato, determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 120 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

7. Nel caso di 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.

8. Nel caso di rapporti di lavoro part-time i premi correlati alla performance verranno corrisposti per intero senza riduzioni correlate al tempo parziale.



COMUNE DI LUSIA

Provincia di Rovigo

Lusia, 17/12/2024

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente - Verza, Maddalena

Maddalena Verza

Componente - Bertelli Giovanni

Bertelli Giovanni

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL - FP Francesco Malin

Francesco Malin

OO.SS. CGIL - FP Pasquale Brenga *

Pasquale Brenga

R.S.U. Toso Sandro

Sandro Toso

* Delega Ricevuta dalla FP CGIL, acquisita al prot. 7492 del 17/12/2024.

