

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025 APPENDICE CCDI 2023-2025 E ACCORDO ECONOMICO 2024**

Delegazione di parte pubblica composta da

- Dott. ssa Ferraro Federica Segretario Comunale – Presidente
- Dott.ssa Debora Morchio Responsabile Area Finanziaria - Componente

Delegazione sindacale composta da:

- Sig.ra Monaco Federica – rappresentante CGIL funzione pubblica
- Sig. De Grandis Stefano – rappresentante UIL
- Sig. Parini Giuseppe – delegato RSU
- Geom. Cuscusa Franca – delegato RSU

Le parti, preso atto:

- ✓ dell'appendice al contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2023-2025 e dell'accordo parte economica 2024 sottoscritto in data 23/10/2024;
- ✓ della Relazione Illustrativa e tecnico-finanziaria sul CCDI triennio 2023-2025 parte economica 2024;
- ✓ del parere favorevole del Revisore dei Conti in data 12.11.24 ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16.11.22;
- ✓ della deliberazione di G.C. n. 118 in data 05.12.24 di autorizzazione alla sottoscrizione del presente CCDI;

sottoscrivono definitivamente l'appendice al CCDI normativo per il triennio 2023-2025 e parte economica 2024

Dott. ssa Ferraro Federica *	Presidente
Dott.ssa Debora Morchio*	Responsabile Area Finanziaria

Per la R.S.U.

Sig. Giuseppe Parini\*

Geom. Cuscusa Franca\*

Per le OO.SS.

Sig.ra Federica Monaco\* F.P. CGIL

Sig. Stefano De Grandis\* UIL FPL

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, del D.Lgs. 7 marzo 2005, n.82 e norme collegate



# COMUNE DI VARALLO POMBIA

PROVINCIA DI NOVARA

✉ Via Simonetta n.3 - Villa Soranzo - C.A.P. 28040 – ☎ 0321.95355 FAX 0321.95182  
Pec: protocollo@pec.comune.varallopombia.no.it

## VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA – ESAME APPENDICE CCDI 2023-2025 E CONCLUSIONE CONTRATTAZIONE

TRA

### AMMINISTRAZIONE COMUNALE E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

In data in data 23.10.2024 alle ore 15.00, presso l'Ufficio del Segretario Comunale del Comune di Varallo Pombia, si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, convocate ai sensi dell'art. 13, c. 7 CCNL 16 novembre 2022 con comunicazione Prot. n. 12072 del 16.10.24, al fine di esaminare l'appendice al CCDI 2023-2025 e confermare gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa, espressi con delibera di GC n. 65 del 19.06.24 e in particolare l'utilizzo delle risorse.

Partecipano:

#### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Segretario Comunale dell'Ente Dr.ssa Ferraro Federica — Presidente

Dott.ssa Debora Morchio – Responsabile Area Finanziaria – Componente

#### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

RSU composta dai Sigg.ri: Parini Giuseppe e Geom. Cuscusa Franca.

#### ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI DI CATEGORIA firmatarie del CCNL:

F.p. CGIL Sig.ra Federica Monaco

UIL FPL Sig. Stefano De Grandis

Richiamati:

- il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 sottoscritto in data 29.12.23;

La riunione si apre richiamando la proposta di appendice al CCDI 2023-2025 trasmessa dalle OO.SS in data 24.09.24 (Prot. n. 11194) ed in particolare l'ipotesi dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali.

La Presidente della delegazione di parte pubblica, dopo aver verificato e chiarito alcuni aspetti dei suddetti criteri con i Rappresentanti delle OO.SS. esprime giudizio favorevole sull'appendice allegata, nonché sulla parte economica e sull'utilizzo delle risorse decentrate sulla base degli indirizzi espressi con delibera di GC n. 65 del 19.06.24.

Le parti concordano nel riconfermare anche nel nuovo contratto decentrato integrativo gli istituti di cui alla contrattazione decentrata dell'anno precedente anche negli importi e nelle modalità di erogazione, nonché il riconoscimento di € 13.300,00 per le Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i) di cui € 300,00 per le specifiche responsabilità del personale con qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale e la conferma della voce Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 relativa al "Progetto sostituzione autista scuolabus" per € 100,00.

Le parti sono d'accordo di bandire la procedura per attribuire il primo differenziale stipendiale entro l'anno corrente con decorrenza dall'1.01.24, non appena perverrà il parere del revisore sull'utilizzo del fondo.

La Geom. Cuscusa accenna al nuovo regolamento per gli incentivi tecnici, che dovrà essere riapprovato con informativa e successivo confronto da parte delle OO.SS.

Infine le parti sindacali propongono di inserire nella prossima contrattazione per il 2025 una somma a titolo di welfare per i dipendenti oppure il riconoscimento dei buoni pasto.

Alle 15.45 si conclude la riunione

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente.

Per l'Amministrazione Comunale:

Dr.ssa Ferraro Federica — Presidente\*

Dott.ssa Debora Morchio – Componente \*

Per la R.S.U.

Sig. Giuseppe Parini\*

Geom. Cuscusa Franca\*

Per le OO.SS.

Sig.ra Federica Monaco F.P. CGIL\*

Sig. Stefano De Grandis UIL FPL\*

*\*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, del D.Lgs. 7 marzo 2005, n.82 e norme collegate*

## Appendice CCDI 2023-2025

Richiamato l'Art. 12 – c. 5 - Criteri per le progressioni nell'Area (art. 14, CCNL 16 novembre 2022) si specifica:

### CRITERI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (50% dei dipendenti aventi diritto) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

Le selezioni sono effettuate annualmente mediante procedura selettiva di area, previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il relativo contratto integrativo, nonché finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree.

I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione.

In sede di ripartizione annuale del Fondo sono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.

Ai fini della progressione economica nell'area il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto di lavoro (a tempo pieno oppure parziale) a tempo indeterminato.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi **2 anni (24 mesi)** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa.

### REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Attraverso le selezioni è attribuito un punteggio per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

**A. Valutazione individuale - ponderazione 60%:** le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della *performance* individuale **del triennio** che precede l'anno di selezione.

La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio, per un punteggio massimo di 60 punti

Media performance nel triennio	Punteggio
100	60
90-99	54
80-89	48
70-79	42

\*I valori massimi di ciascuna fascia di punteggio della tabella si arrotondano per eccesso o per difetto.

*Esempi:* punteggio medio 99,51, ovvero, > di 50 arrotondamento per eccesso a 100; 99,49, ovvero < di 50, arrotondamento per difetto a 99; 99,50, ovvero = a 50, arrotondamento per difetto a 99.

**B. Esperienza professionale - ponderazione 40%:** per esperienza professionale si intende l'anzianità maturata, dalla data di assunzione o dall'ultima progressione orizzontale effettuata per un punteggio massimo di 40 punti, attribuibile nel seguente modo:

<b>Esperienza Mesi di servizio *</b>	<b>Punteggio</b>
72	<b>40</b>
60	<b>30</b>
48	<b>25</b>
36	<b>20</b>
24	<b>15</b>

\* I periodi di servizio superiori a 15 giorni verranno considerati un mese intero

\*\* I punteggi relativi alle frazioni di anno verranno calcolate proporzionalmente

*Esempio:* periodo di 32 mesi punteggio di 17,78 ottenuto rapportando i mesi alla fascia direttamente superiore (36 mesi – 20 punti)

### **MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

Una volta determinata la graduatoria per area, sono attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio ai sensi dell'art. 14, c. 2, lett. d), n. 2, CCNL 16.11.2022.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni, è attribuito un punteggio ulteriore pari al 3% (arrotondato per eccesso) del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al paragrafo precedente.

L'esame delle domande di partecipazione alla selezione sarà effettuata dal Responsabile del Servizio Personale sulla base della relativa documentazione.

Completate le operazioni di attribuzione dei punteggi, i candidati sono inseriti in graduatorie distinte per Area.

### **APPROVAZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE**

Al termine della valutazione i candidati sono inseriti in graduatorie distinte per Area.

Con determinazione del Responsabile del Servizio Personale sono approvati gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito e vengono altresì dichiarati i vincitori sulla base del posto utile occupato in graduatoria e delle somme stanziare per la progressione economica.

### **RECLAMO**

E' possibile proporre reclamo entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, in caso di evidenti errori nell'attribuzione del punteggio.

Responsabile del Servizio Personale procederà all'esame del reclamo entro 10 giorni dal ricevimento.

### **RINVIO**

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni all'interno delle aree.

## **SPECIFICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTENUTI NEL CCDI 2023-2025 PER IL 2024**

**Richiamato l'Art. 39 C.6 Indennità SERVIZIO ESTERNO (art. 80, c. 2 lett.f. e art. 100, CCNL 16 novembre 2022) si specifica che:**

Le parti concordano che l'importo giornaliero di indennità di servizio esterno, per l'anno 2024, corrisponde ad € 1,00 a fronte di prestazione lavorativa "esterna" per almeno il 50% dell'orario di servizio giornaliero.

**Richiamato l'Art. 44 C.5 Indennità condizioni di lavoro (art. 80, c.2 lett. c), CCNL 16 novembre 2022) si specifica che:**

Ai fini del riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro (lett. A e B del presente articolo) le parti concordano, per l'anno 2024, di riconoscere un valore pari ad € 1,44.

**Richiamato l'Art. 46 C.9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, c. 1 CCNL 16 novembre 2022) si specifica che:**

Per l'anno 2024 l'importo dell'indennità è determinato all'interno del fondo risorse variabili.

L'importo massimo erogabile a ciascun dipendente cui è stata attribuita dell'indennità di cui al comma 1 per l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità è fissato in € 1.000,00.

E' riconosciuto l'importo di € 300,00 annui lordi, per compensare, le specifiche responsabilità del personale con qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.

Le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale sarà riconosciuta senza alcun bisogno della pesatura di cui al comma 3.

### ***Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance***

Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.

Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 ad esclusione delle lettere c) f) g) di tale comma. Le parti prendono atto che in costituzione del Fondo non vi sia parte variabile.

Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato, personale in maternità e personale part-time.

### ***Differenziazione del premio individuale***

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo, è attribuita una maggiorazione pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari ad una unità del personale in servizio.

3. Per l'anno 2024 la maggiorazione può essere assegnata a condizione che il dipendente abbia ottenuto una valutazione pari al 100%.

### ***Performance organizzativa***

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance di ciascun anno, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Varallo Pombia.