

COMUNE DI LUZZARA

(Prov. RE)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – C.C.D.I. DEL COMUNE DI LUZZARA – STRALCIO PARTE NORMATIVA 2023-2025

Il giorno **VENTI** del mese di **NOVEMBRE** dell'anno **DUEMILAVENTITRE** presso il Comune di Luzzara (RE) ha avuto luogo l'incontro tra:

La Parte Pubblica:

- DOTT. TERZI MARCO – Vice segretario – Presidente f.f.
- MANFREDINI BARBARA - Componente

Le OO.SS.:

- FERRARI ELENA – C.G.I.L. F.P.
- VILLANI CRISTIAN - CISL FP – FPS

Le R.S.U.:

- ACCORSI GENNI – R.S.U. CISL FP – FPS
- MAGNANINI GIANNI WALTER – R.S.U. CISL FP – FPS
- LASAGNA FRANCESCA – C.G.I.L. F.P.

Le parti concordano:

CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ANNO 2023

1. La valutazione della competenza

La valutazione delle competenze è stata introdotta dal CCNL dei dipendenti degli enti locali del 31/03/1999, attraverso l'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

In base alla disciplina contrattuale, da ritenersi ancora attuale e da coordinare con i vincoli di fonte legale di cui all'art.23 del D.Lgs.n. 150/2009 le amministrazioni devono tendere ad una sempre più stretta correlazione tra *retribuzioni pagate* e risultati individuali e organizzativi conseguiti.

Questo istituto ha lo scopo di riconoscere ai dipendenti il merito individuale con un premio di carattere economico stabile nel tempo sulla base della valutazione delle prestazioni rese e dello sviluppo professionale.

L'art.14 del nuovo CCNL 16/11/2022 titolato "Progressioni economiche all'interno delle aree" dispone:

"1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente

acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisponderci mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. 23 Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati: a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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; b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi; c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva; d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) 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; 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 24 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente; g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i

criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area."

Il riconoscimento economico stabile dei dipendenti, dato dalle progressioni economiche all'interno dell'area, deve pertanto essere effettuato prioritariamente attraverso la valorizzazione del merito e la selettività.

Si riporta di seguito la disciplina da applicarsi per l'anno 2023.

2. Assegnazione delle risorse

Le progressioni economiche di cui al presente C.C.D.I.- stralcio sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate e sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, come disposto dall'art.14, comma 3 del CCNL del 16/11/2022. Le relative risorse sono definite al momento del riparto del Fondo di cui all'art. 79 del medesimo CCNL del 16/11/2022. Per l'anno 2023 esse sono quantificate distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), a valere sulle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, corrispondenti al numero dei differenziali attribuibili per ciascuna area, come segue:

| AREA | IMPORTO DIFFERENZIALE | N. DIFFERENZIALI PREVISTI | COSTO PROGRESSIONI PER AREA |
|---|-----------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Area Funzionari e EQ | € 1.600 | - | - |
| Area Istruttori | € 750 | 4 | € 3.000,00 |
| Area Operatori esperti | € 650 | - | - |
| Area Operatori | € 550 | - | - |
| TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE PROGRESSIONI | | | €3.000,00 |

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate a ciò destinate, come da prospetto sopra riportato, e nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire.

L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno 2023.

L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all'articolo successivo del presente CCDI, partendo dai punteggi più elevati fino ad utilizzo della capienza della quota destinata, con il limite numerico di contingente di personale stabilito.

A parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il dipendente che ha conseguito una valutazione maggiore.

In caso di ulteriore parità, in ordine, sarà attribuita:

- al dipendente che da più anni non abbia ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica (a condizione che lo stesso non abbia già ottenuto il punteggio aggiuntivo di cui alla lettera dal successivo art.4);
- al dipendente con minore età anagrafica.

Eventuali risorse non utilizzate saranno portate ad incremento delle quote di fondo per l'anno 2023 destinate alla performance organizzativa e individuale.

3. Requisiti di ammissione

La progressione all'interno delle aree si applica al personale in possesso dei seguenti requisiti:

- a. Essere in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, al 1° gennaio 2023, anche se comandati o distaccati in uscita. Ove ricorra una di queste due ultime ipotesi la valutazione della prestazione del dipendente viene effettuata dal responsabile della struttura organizzativa di effettivo utilizzo funzionale.
- b. Non aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art.34, 3^a e 5^a comma del D.Lgs. n.151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione all'interno delle aree.
- c. Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente all'anno di riferimento della selezione (2023). 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, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Servizio 'Programmazione finanziaria e controllo. Servizi Amministrativi' sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito internet per almeno 15 (quindici) giorni;

Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri sotto riportati;

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione che abbiano presentato la domanda nei termini e con le modalità indicate nel suddetto avviso, avviene sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

L'esclusione dalla selezione per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel medesimo bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione a mezzo e-mail.

Le singole graduatorie vengono pubblicate all'albo pretorio e nel sito web dell'ente e portate a conoscenza dei dipendenti interessati a mezzo e-mail. Esse diventano definitive decorsi dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio, da presentare al suddetto Responsabile entro detto termine (10 giorni). Trascorso tale periodo, il suddetto Responsabile, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria e alla sua pubblicazione sul sito, rendendola definitiva. La decorrenza delle progressioni è fissata al 1° gennaio 2023.

4.Criteri per l'attribuzione del punteggio

Per valutare il parametro dell'esperienza professionale si considera il curriculum. Gli elementi

del curriculum cui viene assegnato un punteggio utile ad un passaggio in una selezione non possono più essere valutati in quella successiva. Ai fini della selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale si utilizzano i seguenti fattori di valutazione e criteri per l'attribuzione del punteggio:

Esperienza professionale: Peso (Si veda tabella sotto, a seconda dell'area di appartenenza)

a) Studi (massimo punti 3)

Si valutano esclusivamente i titoli di studio conseguiti e posseduti e non utilizzati per l'accesso dall'esterno. Per ciascun titolo di studio, specializzazione o abilitazione attinente al profilo posseduto punti 1. Non rilevano e non sono in alcun modo valutabili:

- i corsi di aggiornamento su novità normative e legislative sulle materie attinenti alle proprie mansioni (a titolo esemplificativo e non esaustivo: corsi di aggiornamento su Codice degli appalti, fattura elettronica, C.I.E., bilancio, organizzazione di manifestazioni e fiere, anticorruzione, trasparenza, privacy, ecc.);
- le specializzazioni e le abilitazioni conseguite, anche se attinenti al profilo posseduto (es: corsi di abilitazione per ufficiali di stato civile, corsi di abilitazione all'uso e conduzione di gru per autocarri, carrelli elevatori, ecc.).

b) Esperienze professionali in mansioni del profilo (massimo punti 4)

Si considerano gli anni di anzianità dall'ultima progressione economica conseguita, per un massimo di 8 anni. Non rilevano in alcun modo eventuali periodi di permanenza nella posizione economica eccedenti gli 8 anni. Per ogni annualità di permanenza sono assegnati 0,5 punti. Per periodi inferiori all'anno si considerano i mesi di servizio, o frazioni superiori a 15 giorni con un punteggio ciascuno pari a 0,042. Per i dipendenti trasferiti da altri enti l'anzianità si considera comprendendo anche quella maturata nell'ente di provenienza.

c) Docenze non retribuite in corsi di formazione (massimo punti 2)

Si considerano esclusivamente le docenze non retribuite connesse alla professionalità posseduta o equivalente o superiore, comunque attinente, svolte presso l'Ente datore di lavoro e altri enti locali.

Per ciascuna docenza verranno attribuiti punti 0,5. Per i dipendenti trasferiti da altri enti si considerano anche le docenze maturate nell'ente di provenienza.

d) Punteggio aggiuntivo per il personale con maggior permanenza nella posizione

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. f) del CCNL 2019-2021, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 2% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri a), b) e c) sopra elencati.

Valutazione della prestazione individuale: Peso (Si veda tabella sotto, a seconda dell'area di appartenenza)

Sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore nell'ente, la prestazione individuale si apprezza attraverso una valutazione congiunta dei vari elementi che costituiscono la scheda di valutazione.

Si utilizza la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nel triennio

precedente l'anno della selezione (2023) o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, anche se non consecutive, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. I punti assegnabili sono calcolati in decimi.

Se nel corso del 2023 il dipendente ha ricevuto due o più valutazioni da soggetti diversi, la valutazione considerata ai fini della selezione è data dalla media ponderata fra le valutazioni conseguite.

I dipendenti in aspettativa per incarico dirigenziale o per mandato politico sono esclusi dalla selezione.

5. Peso dei fattori di valutazione

Il peso dei fattori di valutazione per la progressione economica si differenzia come segue:

| PESO ASSEGNABILE AI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CIASCUNA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE | | | |
|--|-----------------------------------|---|-------------|
| AREA | PASSAGGIO FATTORI VALUTAZ. | | PESO |
| Area degli operatori | | Valutazione della prestazione individuale | 60 |
| | | Esperienza professionale | 40 |
| Totale | | | 100 |
| Area degli operatori esperti ed Area degli istruttori | | Valutazione della prestazione individuale | 70 |
| | | Esperienza professionale | 30 |
| Totale | | | 100 |

| | | |
|---|---|-----|
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Valutazione della prestazione individuale | 80 |
| | Esperienza professionale | 20 |
| Totale | | 100 |

Luzzara (RE), li 20/11/2023

p. la Parte Pubblica:

Dott. Terzi Marco
(Vice segretario – Presidente f.f.)

Manfredini Barbara
(Componente)

P. Le OO.SS.:

Villani Cristian (C.I.S.L.- F.P.S)

Ferrari Elena (C.G.I.L.- F.P./Enti Locali)

P. Le R.S.U.:

Accorsi Genni – R.S.U. CISL FP – FPS

Magnanini Gianni Walter – R.S.U. CISL FP – FPS

Lasagna Francesca – C.G.I.L. F.P.
