COMUNE DI VAL REZZO (CO)

Verbale incontro di contrattazione decentrata economica per il personale dipendente - Anno 2025

Il giorno 12 del mese di DICEMBRE dell'anno 2025, si è riunita in REMOTO la delegazione trattante di parte pubblica e le componenti sindacali, presso il Comune di VAL REZZO (CO).

Partecipano alla riunione per l'accordo sulle risorse decentrate dell'anno 2025:

Per la parte pubblica
- dott. Massimo Barile – Segretario Comunale

Per le organizzazioni sindacali

- CILS FP: ☒ Annunziato Praticò
- RSU: ☐ Rossi Lorena

Provvede alla verbalizzazione il Segretario Comunale.

Visti seguenti atti:
- la Deliberazione di GC n. 3 del 28.01.2025 di assegnazione obiettivi "*PIANO DELLE PERFORMANCE 2025*" all'interno del PIAO;
- la Deliberazione di GC n. 40 del 12.12.2025 recante "*PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"*;
- La Determinazione n. 106 del 12.12.2025 avente ad oggetto la "*COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025*";

Ricordato che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021 che prevede la rinegoziazione ed i criteri di riparto del Fondo dall'anno 2025.

Viene qui illustrata:

1) la composizione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025, comprensivo degli incrementi contrattualmente previsti ed applicati a partire dalla presente annualità, che sulla base delle direttive fornite dalla Giunta Comunale è quantificato come riportato in **allegato 1) – Costituzione Fondo 2025** al presente verbale.

Per quanto attiene, invece, gli utilizzi del Fondo Risorse Decentrate 2025, le parti prendono atto che:

1) risulta indisponibile alla contrattazione una quota relativa alla remunerazione di istituti erogabili in forma automatica e già precedentemente contrattati e assegnati (es. indennità di comparto e progressione orizzontale);
2) il grado di raggiungimento del Piano delle Performance assegnato nel 2025 alle Elevate Qualificazioni verrà certificato dall'Organismo di Valutazione, che accerterà il raggiungimento degli obiettivi ed il grado di accrescimento dei servizi a favore della cittadinanza;
3) per la ripartizione delle risorse dell'anno 2025, le delegazioni destinano gli ulteriori importi ravvisabili in **allegato 2) – Utilizzo Fondo 2025** al presente verbale

Specificatamente, le parti concordano sui seguenti utilizzi:

Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.600,00

Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	4.141,50

Economie di parte stabile del Fondo, da riportare al Fondo anni successivi - art. 80 c. 1 ultimo capoverso CCNL 2022	***6,97***

e a mantenere l'impegno di

- garantire la liquidazione arretrati anche pluriennali (straordinari se presenti / liquidazione performance) entro il 30.06.2026;

Le parti danno atto che, una volta acquisito il parere dell'organo di revisione e l'Amministrazione Comunale non abbia effettuato osservazioni alla presente ipotesi, la stessa diverrà definitiva **dalla data di autorizzazione alla sottoscrizione**.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica
Segretario Comunale
dott. Massimo Barile

Le organizzazioni sindacali

- CILS FP: ☒ Annunziato Praticò
- RSU: ☒_Rossi Lorena

Allegati:

1) **Costituzione Fondo 2025**
2) **Utilizzo Fondo risorse decentrate 2025**

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16.11.2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli **ultimi 3 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione, vista la ridotta dimensione dell'Ente, è su istruttoria interna;

d) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, c. 2, lett. e), del CCNL 16.11.2022:

a.1 *MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI* (art. 14, c. 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 100, massimo 60 punti;

b.1 *ESPERIENZA PROFESSIONALE* (art. 14, c. 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire punti è di 10, per un massimo di 40 punti, assegnando 1 punto per ogni trimestre;

e) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

f) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1) del precedente punto d), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto e) del presente articolo;

g) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per

presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

h) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

i) ai sensi dell'art. 14, c. 3, del CCNL 16.11.2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^ gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.