

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MEDA
ANNO 2024

A seguito del parere favorevole espresso in data 14.11.2024 dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di CCI ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ed a seguito della deliberazione n. 242 del 25.11.2024, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente

Il giorno 3 dicembre 2024 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Paola Cavadini - Segretario Generale

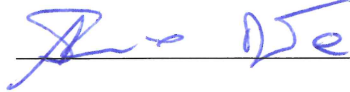


e dai sigg.: dott.ssa Sara Corbetta – Dirigente Area Risorse Finanziarie
dott.ssa Simona Pulici – Dirigente Area Servizi alla Cittadinanza

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

FP C.G.I.L. Tania Goldonetto 

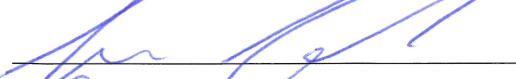
C.I.S.L. FP Nicola Turdo 

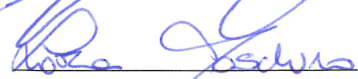
U.I.L. FPL Antonio Durante 

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Foiani Sara 

Favaretto Sabrina 

Auteri Celestino 

Moschino Laura 

Le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Meda.

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

[A large diagonal line is drawn across the page, likely indicating a cancellation or a placeholder for a signature.]

[Handwritten signatures in blue ink:]
A
g. Rinaldi
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

COMUNE DI MEDA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a circular stamp at the top right and several stylized signatures below it.

**IPOTESI DI ACCORDO
CCI PER IL COMUNE DI MEDA – ANNO 2024**

- Art. 1 - Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane-produttività anno 2024
Art. 2 - Differenziale stipendiale all'interno delle aree
Art. 3 - Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2024
Art. 4 - Ambito di applicazione e durata

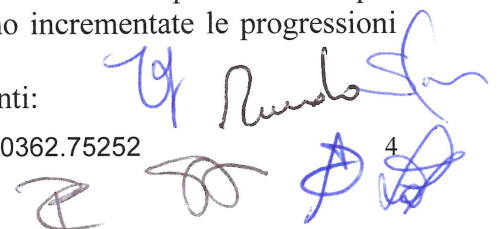
**ART. 1 - FONDO PER LE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' – ANNO 2024**

Per l'esercizio 2024 si prende atto della consistenza del Fondo per le Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, come da determinazione dirigenziale n. 81 del 9.05.2024, determinato nell'importo di **euro 397.102,56**.

ART. 2 DIFFERENZIALE STIPENDIALE ALL'INTERNO DELLE AREE

L'art. 7 "*Progressioni economiche (differenziale stipendiale) all'interno delle Aree*" del CCI 2023, sottoscritto in data 6.11.2023, è sostituito dal seguente (sono evidenziate in grassetto le parti modificate):

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" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, che viene definita annualmente nella contrattazione decentrata parte economica. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici è ripartita, ogni anno, in modo proporzionale per Area, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, parte stabile e rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
4. E' garantita all'interno di ogni Area dell'ente almeno una progressione per ogni Area Professionale. Coperto il numero minimo di progressioni all'interno dell'Area professionale per ciascuna area dell'ente, qualora ci fossero risorse in esubero, saranno incrementate le progressioni delle categorie più basse dell'ambito della medesima Area dell'ente.
5. Partecipano alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti:



COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

a) assunti con contratto a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;

b) in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi (maturato il 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente l'anno della selezione) ovvero i dipendenti in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Meda;

c) che hanno avuto una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 70% e che non hanno riportato sanzioni disciplinari definitive superiori alla multa nel biennio precedente. In caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento, se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore al richiamo scritto, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura

Si tiene conto della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

6. La graduatoria viene predisposta dal Responsabile dell'ufficio personale senza necessità di presentare alcuna istanza.

7. A parità di punteggio complessivo, si applicano i seguenti criteri di priorità:

- **Dipendente che ha effettuato in passato il minor numero di progressioni economiche**
- **Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;**
- **Dipendente più anziano d'età;**
- **Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero dei figli minori a carico;**
- **Dipendente con il più alto numero di figli minori a carico;**

8. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area professionale e dell'ente in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

a. la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione. Il punteggio minimo che dà diritto alla progressione economica è di 70/100;

b. l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale (l'anzianità di servizio è valutata anche se svolta presso altri enti del medesimo comparto purchè nella medesima area professionale);

c. titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso, attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura, fino a un massimo di 10 punti, di cui:

- 7 punti per iscrizione ad albi professionali di personale in possesso del diploma di laurea;

- 6 punti per iscrizione ad albi professionali di personale senza diploma di laurea;

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

- 5 punti per laurea magistrale o laurea del vecchio ordinamento;
 - 3 punti per laurea triennale;
 - max 3 punti per corsi di formazione, attinenti alla mansione, superiori a 4 ore;
- l'assegnazione dei punti da attribuire ai corsi di formazione è effettuata da una commissione costituita dal Segretario Generale e dai Dirigenti/EQ della Polizia Locale dell'ente.

d. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 punti, rispettivamente 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione.

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (tramite mail) da parte dell'ufficio personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla comunicazione

9. I benefici economici della progressione economica avranno decorrenza non antecedente al 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione della parte economica del contratto integrativo decentrato. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree professionali.

ART. 3 – UTILIZZO RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' – ANNO 2024

Le parti concordano sulla seguente destinazione delle risorse prevedendo che le eventuali economie delle risorse non disponibili alla contrattazione, ovvero di parte stabile, saranno destinate alla produttività del medesimo anno.

IPOTESI DI UTILIZZO FONDO	
Indennità di comparto	46.000,00
Progressioni orizzontali ante 2024	140.000,00
Differenziale stipendiale all'interno delle aree da finanziare anno 2024	14.350,00
Differenziale giuridico (B1-B3 / D1-D3) anno 2024	22.000,00
Indennità di turno	30.000,00
Indennità di rischio	5.000,00
Indennità di maneggio valori	3.000,00
Indennità di reperibilità	23.000,00

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Indennità di responsabilità	10.000,00
Indennità Polizia Locale	1.400,00
Indennità ufficiali di anagrafe	3.000,00
Indennità disagio assistenti sociali	2.000,00
Indennità di servizio esterno	9.000,00
Quota diritti di notifica	300,00
Art. 63 c. 3 lett. c) compensi IMU-TARI	12.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) ISTAT	3.800,00
Incentivi per funzioni tecniche	20.000,00
Welfare	5.000,00
Quota CDS - potenziamento sicurezza periodo natalizio	8.700,00
Produttività	47.252,56
Totale	405.802,56

ART. 4 – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Meda, eccetto i Dirigenti. Quanto non espressamente disposto dal presente CCI deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Le disposizioni del presente contratto restano in vigore fino a quando non saranno espressamente sostituite da successivo CCI e comunque nei limiti in cui non risultino incompatibili con le norme del CCNL o con disposizioni di legge.

