

COMUNE DI CASANOVA LONATI

PROVINCIA DI PAVIA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte economica anno 2017- Disciplina progressioni orizzontali

In data 19/06/2017 alle ore 12,00 presso la residenza del Comune di Casanova Lonati, ha avuto luogo l'incontro tra:

□ **La delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Segretario Comunale : Dott. Fazia Mercadante Umberto

□ **La delegazione di parte sindacale:**

composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL EE.LL.:
CGIL FP - F.P.S. CISL - UIL F.P.L. - CSA

Dato atto che precedentemente è stata siglata la preintesa al presente CCDI anno 2017;

Dato atto che è stata approvata la deliberazione di G.C. che ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla firma definitiva del presente CCDI anno 2017;

La delegazione di parte pubblica dà atto che sono state convocate tutte le OO.SS. ma nessuna organizzazione si è presentata all'incontro, né ha mandato comunicazione di sorta;

Pertanto, da parte della sola parte pubblica, viene sottoscritto il presente CCDI anno 2017 del personale del Comune di Casanova Lonati;

PREMESSA

Richiamato il vigente CCDI giuridico 2011-2013 del Comune di Casanova Lonati sottoscritto in data 23/12/2011 con particolare riferimento agli artt. 2, 4 e 6 che prevedono:

Art. 2 - Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI ha valenza triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Art. 4 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

*2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.*

*6. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti;*

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2017 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento a:

- art.23 c.2 D. Lgs 75 Madia 25.05.2017 di modifica D.lgs.165/01 prevede che :

“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28

dicembre 2015, n. 208 è abrogato” (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015, nonchè la riduzione *in* misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell’anno 2017, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, non supererà il fondo impegnato nell’anno 2016.

- art.40 c. 3bis del D.lgs.165/2001 così come modificato dall’art.11 del D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 che prevede:

(...) La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.

Si dà atto del rispetto della normativa sopra citata in quanto la quota delle risorse variabili pari a €.7.300,76, dovuto alle economie anni precedenti, verrà utilizzata per €. 2.550,00 per il perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, come rinvenibile nell’allegato prospetto di suddivisione del fondo anno 2017, e la parte restante viene accantonata sul fondo 2018 al fine di essere utilizzata per progetti e obiettivi organizzativi ed individuali nell’anno successivo.

Le parti, a seguito delle verifiche operate,

CONVENGONO

sulla correttezza dell’ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A**), facente parte integrante e sostanziale al presente accordo.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2017 le parti, nel ribadire quanto sottoscritto nel CCDI 2011 – 2013 sopra citato in merito ai criteri per l’utilizzazione,

CONCORDANO

sulla destinazione delle risorse decentrate, come riportate nell’allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

Inoltre le parti ribadiscono quanto previsto nell’accordo precedente, ossia che, anche per l’anno 2016, **la somma residua del fondo**, sia portata a residuo sul fondo dell’anno 2017 ai sensi dell’art.17 c.5 del CCNL 1.4.99 come economia anno 2016.

Progressioni orizzontali

Le parti concordano di integrare il sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance e il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) giuridico di questa Amministrazione con la disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell’ambito della categoria come di seguito riportata.

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell’ambito della categoria.

1. La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell’ambito della categoria prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l’acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all’iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall’art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell’esperienza professionale acquisita ed il criterio dell’arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali

nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - a) diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - b) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - c) iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

2. 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 e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi sono allegate al presente atto;

3. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione:
 - un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la progressione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
 - una media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della produttività o del risultato, approvate con il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, pari almeno a 70/100;
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito rispetto agli altri concorrenti il punteggio più alto, oltre punti 60, nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali allegata al presente atto.
- c) le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti non oltre al 50 % di quelli complessivamente in servizio salvaguardando i principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente compatibilmente con il numero ridotto dei dipendenti;
- d) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- e) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo di valutazione.
- f) eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Segretario Comunale entro 7 gg dalla consegna della scheda di valutazione che è tenuto a rispondere entro 15 gg dalla richiesta.

Dato atto che non oltre il 50% dei dipendenti possono acquisire la posizione successiva a quella in essere, le parti concordano che a decorrere al 1.1.2018, sulla base delle valutazioni anno 2017, la PEO potrà essere effettuata per n° 1 dipendenti. Le risorse per le progressioni orizzontali sopra indicate varranno sul fondo anno 2018

Alla fine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente intesa.

□ **La delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Dott. Fazia Mercadante Umberto



❑ **La delegazione sindacale:**

OO.SS. territoriale =====

SI ALLEGANO:

A) PROSPETTO QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2017

B) SCHEDE VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER PEO

COMUNE DI CASANOVA LONATI

PROVINCIA DI PAVIA

Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Disciplina progressioni orizzontali - Parte economica anno 2017

In data 12 giugno 2017 alle ore 12,30 presso la residenza del Comune di Casanova Lonati, ha avuto luogo l'incontro tra:

□ **La delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Segretario Comunale : Dott. Fazia Mercadante Umberto

□ **La delegazione di parte sindacale:**

composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL EE.LL.:
CGIL FP - F.P.S. CISL - UIL F.P.L. - CSA
con all'Odg la preintesa Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa anno 2017.

La delegazione di parte pubblica dà atto che sono state convocate tutte le OO.SS. ma nessuna organizzazione si è presentata all'incontro, né ha mandato comunicazione di sorta;

Pertanto, da parte della sola parte pubblica, viene sottoscritta la presente preintesa al CCDI anno 2017 del personale del Comune di Casanova Lonati;

Al termine della riunione le parti hanno siglato la presente preintesa al C.C.D.I. parte economica anno 2017 e disciplina progressioni orizzontali del personale dipendente del Comune di Casanova Lonati

PREMESSA

Richiamato il vigente CCDI giuridico 2011-2013 del Comune di Casanova Lonati sottoscritto in data 23/12/2011 con particolare riferimento agli artt. 2, 4 e 6 che prevedono:

Art. 2 - Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI ha valenza triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Art. 4 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

*2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.*

*6. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti;*

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2017 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento a:

- art.23 c.2 D. Lgs 74 del 25.05.2017 "Madia" di modifica e integrazione del D.lgs.150/09 prevede che :
"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28

nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - a) diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - b) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - c) iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

2. 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 e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi sono allegate al presente atto;

3. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione:
 - un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la progressione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
 - una media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della produttività o del risultato, approvate con il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, pari almeno a 70/100;
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito rispetto agli altri concorrenti il punteggio più alto, oltre punti 60, nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali allegata al presente atto.
- c) le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti non oltre al 50 % di quelli complessivamente in servizio salvaguardando i principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente compatibilmente con il numero ridotto dei dipendenti;
- d) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- e) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo di valutazione.
- f) eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Segretario Comunale entro 7 gg dalla consegna della scheda di valutazione che è tenuto a rispondere entro 15 gg dalla richiesta.

Dato atto che non oltre il 50% dei dipendenti possono acquisire la posizione successiva a quella in essere, le parti concordano che a decorrere al 1.1.2018, sulla base delle valutazioni anno 2017, la PEO potrà essere effettuata per n° 1 dipendenti. Le risorse per le progressioni orizzontali sopra indicate varranno sul fondo anno 2018

Alla fine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente intesa.

□ **La delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Dott. Fazia Mercadante Umberto



□ **La delegazione sindacale:**

OO.SS. territoriale =====

SI ALLEGANO:

A) PROSPETTO QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2017

B) SCHEDE VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER PEO