

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. Fazio 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. Fazio 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

TABELLA RIEPILOGATIVA SUDDIVISIONE FONDO 2017										
Nominativo	Cat	Respons.	Indennità Rischio/Disagio	Produttività (da suddividere)	Maneggio Valori	TOTALE SPESA VARIABILE	Posizione economica	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale
Raffaella Merlini PO	D1					€ -	€ -	€ 563,40	€ 563,40	€ 563,40
Calvi Marco Aurista	B3	€ 2.000,00	€ 360,00	€ 2.550,00		€ 4.910,00	€ -	€ 426,96	€ 426,96	€ 5.336,96
scuolabus B3 dal 2009										
Pattarini Virgilia Micaela	C1	€ 125,00			€ 100,00	€ 225,00	€ -	€ 207,30	€ 207,30	€ 432,30
assunzione 2008 Cessa il										
4.6.2017										
Totale	-	€ 2.125,00	€ 360,00	€ 2.550,00	€ 100,00	€ 5.135,00	€ -	€ 1.197,66	€ 1.197,66	€ 6.332,66
										€ -
										€ 5.772,22
										12.104,88

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2017

PARTE FISSA:		
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità		€ 3.959,14
art. 4 c.2 CCNL 5.10.2001-RJA e assegni cessati dal 2000		€ -
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001		€ 195,80
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001		€ 157,91
Incremento art. 4 c. 1 - 0,5 % monte salari 2003		€ 182,84
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005		€ 308,43
Art.15 c.5 - Riorganizzazione - Aumento dotazione Organica		€ -
TOTALE PARTE FISSA:		€ 4.804,12
PARTE VARIABILE:		
Art.15 c.5 - Integrazione per progetti		€ -
Conl. 1.4.99 art.15 c.1, lett. m) - Risparmi sullo straordinario		€ -
risorse per specifiche disposizioni di legge [%progettazioni, recupero ICI, ecc. (previa regolamentazione) in partita di giro]		€ -
Economie 2016		€ 7.300,76
Art. 15 co. 2 e 4 - Risorse aggiuntive 1,2% monte salari 1997 - SENNA VERIFICA RAZIONALIZZAZIONE O RIORGANIZZAZIONE O SPECIFICI OBIETTIVI		€ -
TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2017 SENZA RISORSE STERILIZZATE (RISPARMI) DA COMPARARE CON FONDO 2015/2016 X NON SUPERARLO		€ 9.608,23
QUANTIFICAZIONE FONDO 2015/2016 DA NON SUPERARE		€ 4.804,12
TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2017 COMPRENSIVO DI RISPARMI		€ 12.104,88

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2017	
SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ -
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 1.197,66
SPESA VARIABILE	
Responsabilità	€ 2.125,00
Indennità rischio-disagio	€ 360,00
Maneggio valori	€ 100,00
Produttività o progetti obiettivo (calcolo su max fondo 2015)	€ 2.550,00
ECONOMIE x 2018	€ 5.772,22
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2017	€ 12.104,88

Monte salari 1995 =	€ -
Monte salari 1997 =	€ 32.588,12
Monte salari 1999 =	€ 31.581,53
Monte salari 2001 =	€ 36.567,45
Monte salari 2003 =	€ 61.686,29
Monte salari 2005 =	

COMUNE DI CASANOVA LONATI

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIPENDENTI AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Le posizioni economiche sono attribuite al personale previa valutazione da parte del responsabile dell'area o, in sua assenza, da parte del Segretario Comunale, delle prestazioni lavorative svolte

Valutazione delle Prestazioni Individuali

La verifica delle prestazioni individuali conduce alla formulazione di giudizi in merito ai risultati raggiunti: il responsabile considererà le capacità dei dipendenti utilizzando il complesso dei parametri individuati.

Tali parametri sono differenziati in base all'appartenenza ad uno dei seguenti gruppi di posizioni economiche:

1° gruppo: passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè:

da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4, da A.4 a A.5, da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

2° gruppo: passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè:

da B.2 a B.3, da B.3 a B.4, da B.4 a B.5, da B.5 a B.6 e da C.2 a C.3, da C.3 a C.4;

3° gruppo: passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, e cioè:

da B.6 a B.7, da C.4 a C.5, da D.1 a D.2, da D.2 a D.3, da D.3 a D.4, da D.4 a D.5 e da D.5 a D.6

Ad ogni gruppo di posizioni economiche corrispondono differenti elementi di valutazione e per ogni elemento sono indicati i giudizi sintetici ed a ciascun giudizio è correlato il punteggio da attribuire.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 1

Al 1° gruppo: passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C , corrispondono i seguenti parametri di valutazione (elementi di valutazione, giudizi sintetici e punteggio):

A) IMPEGNO

(capacità di comprendere le istruzioni relative al lavoro e di valutare esattamente fatti e situazioni; capacità di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura)

Sulla base dell'analisi della capacità del dipendente di comprendere le istruzioni relative al lavoro, di valutare esattamente fatti e situazioni, di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 25 Comprende molto bene e rapidamente istruzioni e metodi di lavoro anche complessi. Sa cogliere gli aspetti più importanti dei problemi. Apprende facilmente lavori diversi dai propri abituali. Lavora con notevole scrupolo, precisione e sollecitudine anche in caso di notevoli carichi di lavoro.
- 20 Comprende normalmente istruzioni e metodi di lavoro. Di solito non ha bisogno di spiegazioni. Afferra con facilità l'essenziale dei problemi. Lavora con sollecitudine, si verificano eccezionalmente errori ed imprecisioni di lieve rilevanza.
- 15 In genere comprende abbastanza bene le istruzioni di ordinaria difficoltà; a volte necessita di spiegazioni. Coglie l'essenziale dei problemi quando gli viene fatto notare. Di rado è necessario intervenire per correggere errori ed imprecisioni nell'esecuzione del lavoro.
- 10 Non sempre riesce a comprendere in modo corretto le istruzioni. Talvolta ha difficoltà a comprendere fatti e situazioni. In genere lavora in modo soddisfacente, gli errori sono di lieve entità.
- 1 Necessita di istruzioni dettagliate. Lavora con mediocre precisione.

B) ESPERIENZA ACQUISITA

(punteggio attribuito sulla base di periodi di servizio prestati alle dipendenze sia di pubbliche amministrazioni sia di privati adeguatamente documentate)

VALORE MASSIMO = 10 PUNTI

- 2,0 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento
- 1,0 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale inferiore a quella di inquadramento
- 0,5 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento
- 0,3 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A. o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale diversa e/o inferiore a quella di inquadramento

C) USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE

(capacità di usare e conservare con cura e perizia strumenti e attrezzature di lavoro)

Sulla base dell'analisi della capacità di usare e conservare con cura e perizia gli strumenti e le attrezzature di lavoro, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 15 E' molto scrupoloso nella cura degli strumenti e delle attrezzature di lavoro e ne fa uso razionale.
- 12 Si preoccupa di fare buon uso degli strumenti e delle attrezzature di lavoro; ha cura di evitare il deterioramento delle attrezzature di lavoro.
- 10 Usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
- 4 In genere usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
- 1 Non sempre usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.

D) RAPPORTI SUL LAVORO

(capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori)

Sulla base dell'analisi della capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 25 Collabora attivamente e armonicamente con i colleghi; sa controllarsi in situazioni difficili e gestire le reazioni negative altrui.
- 20 Collabora di buon grado con i colleghi e tende a comporre i contrasti e a promuovere la cooperazione con gli stessi.
- 15 Collabora se richiesto; lavora in discreta armonia con i colleghi.
- 10 In genere armonizza con i colleghi, ma ha qualche difficoltà a collaborare.
- 1 Ha difficoltà nel rapportarsi e nel collaborare con i colleghi.

E) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi della capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 25 Si adatta facilmente ai cambiamenti; è sempre pronto ad accettare ed applicare nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
- 20 Si adatta abbastanza facilmente a situazioni diverse ed a cambiamenti anche notevoli; accetta nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
- 15 Si adatta senza eccessiva difficoltà al lavoro ed ai mutamenti non essenziali; comprende cambiamenti ed in genere accetta nuovi metodi di lavoro.
- 10 Si adatta con qualche difficoltà; non gradisce in genere cambiamenti e novità e tende a rimanere attaccato a vecchi metodi di lavoro.
- 1 E' incapace di adattarsi senza fare resistenza ai cambiamenti; rimane spesso legato a vecchi metodi di lavoro

COMUNE DI CASANOVA LONATI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 1 ANNO _____

Per i passaggi da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4, da A.4 ad A.5
da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

Settore _____

Lavoratore sig. _____

Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____

Profilo Professionale _____

RIF.	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX 100
A	IMPEGNO	
B	ESPERIENZA ACQUISITA	
C	USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE	
D	RAPPORTI SUL LAVORO	
E	DISPONIBILITA'	
	TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI