

COMUNE DI MARZANO

Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte economica anno 2015 – Integrazione parte giuridica: criteri progressioni orizzontali

Il giorno 23 mese OTTOBRE dell'anno 2015 alle ore 15.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Rosa Castro e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: sig.ra Luisa Sommariva e Cesare Bottirolì(CIGL/FP)

PREMESSA

Richiamato il vigente CCDI giuridico del Comune di Marzano approvato con deliberazione di G.C. n° 49 del 20.10.,2011 con particolare riferimento agli art 2 e 4 che prevedono:

Art. 2 - Ambito, validità e durata

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;

a seguito delle verifiche operate,

SIDA' ATTO

della 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.

In particolare le parti danno atto che per l'anno 2015 ai sensi dell'art.9 c2 bis della L.122/2010 così come integrato dalla L.147/2013 che prevede:

A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

il fondo NON è stato ridotto in quanto nell'anno 2014 non sono state effettuate detrazioni;

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2015 la parte pubblica, nel ribadire quanto sottoscritto nel CCDI sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, **propone la 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.

In particolare si ribadisce quanto previsto nell'accordo giuridico vigente con le **seguenti modificazioni:**

Servizi	n. addetti	Somma prevista
Demografici	2	Da € 0,72 al di ad €0,52 al di a decorrere dal 1.10.2015
Economato	1	€ 0,72 al di CONFERMATO

Per l'anno 2015 la parte del fondo incentivante, così come individuata nell'allegato A), viene dedicata agli **obiettivi di miglioramento e/o sviluppo** collegati all'erogazione degli incentivi di performance, con particolare riferimento agli obiettivi del PDO.

Il collegamento fra dipendenti e obiettivi è evidenziato nella scheda del PDO, che riporta gli obiettivi strategici con gli indicatori, i valori da raggiungere, la tempistica, mentre l'allegato A), contenente la quantificazione e la ripartizione del fondo, riporta il valore del premio incentivante.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede già approvate dall'Amministrazione nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Si propone che la somma residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 17 c.4 del CCNL 1.4.99.

Progressioni orizzontali

Si propone 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.

In merito all'istituto delle progressioni orizzontali, si prevede che a decorrere al 1.1.2016 non oltre il 50% dei dipendenti possono acquisire la posizione successiva a quella in essere sulla base delle valutazioni anno 2015. Le risorse per le progressioni orizzontali sopra indicate varranno sul fondo anno 2016. Pertanto essendo n° 7 i dipendenti in servizio la PEO potrà essere effettuata per n° 3 dipendenti

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;

- 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) eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Nucleo di Valutazione entro 7 gg dalla consegna della scheda di valutazione che è tenuto a rispondere per iscritto entro 15 gg dalla richiesta.

Al termine della riunione l'O.S. presente non ritiene di sottoscrivere questo accordo perché non è d'accordo sui criteri previsti per le PEO.

La parte pubblica, richiamato l'art.40 c.3 ter del D.lgs.165/2001 così come modificato dal Dlgs 150/2009 che prevede: *3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.*

decide di approvare il presente accordo comprensivo dei criteri per le PEO, e di applicarlo pur in via provvisoria, sino alla eventuale successiva sottoscrizione.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
dott.ssa Rosa Castro

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
Per la CGIL/FP – sig.ra Luisa Sommariva
sig. Cesare Bottitoli
NON FIRMANO

- 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. Mediante accordo decentrato integrativo annuale potrà essere determinata l'eventuale percentuale di dipendenti che potranno essere inquadrati nella posizione economica successiva a quella di appartenenza che comunque non potrà essere superiore al 50%.
5. 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 il punteggio più alto nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali allegata al presente atto.
 - c) le risorse destinate alla progressione orizzontale possono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti non oltre al 50 % di quelli complessivamente in