



Comune di
Foiano della Chiana

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI - 2017

Il giorno 20 del mese di ottobre 2017, alle ore 12,00 ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante composta tra:

DOTTORI ROBERTO (Presidente) 

PACELLI PAOLA (membro) 

MAZZI LUCA (membro) 

➤ La delegazione trattante di parte sindacale composta da:

a) i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria:

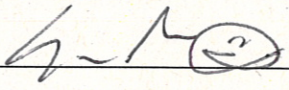
- BIGOZZI FEDERICA 

- GHERICI LIDO _____

- PERUGINI ALESSIO 

- VIGLIAZZI SIMONE _____

b) i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

- ACCIAI GIANMARIA (CGIL) 

- LIBERATORI ROBERTO (DICCAP) _____

al termine del quale le parti, come sopra costituite, in relazione all'art. 3 del CCDI 2015/2017 già firmato, hanno sottoscritto il seguente contratto collettivo decentrato integrativo 2017 :

ART. 1 -

Disposizioni generali

Si conferma quanto previsto nel CCDI 2015/2017 firmato in data 26.01.2016 (anche con riferimento alle ricorrenze temporali ivi indicate), con le precisazioni/modificazioni di cui agli articoli seguenti.

ART. 2

Integrazione parte variabile del fondo

Come previsto nell'art. 6 del CCDI2015/2017, e a parziale deroga dello stesso, l'Amministrazione, nell'annualità 2017, integra le risorse decentrate sino all'1,2% del monte salari anno 1997, ai sensi dell'art. 15, comma 2 CCNL 01/04/1999. Tali risorse, anche nell'annualità 2017, verranno destinate al finanziamento dei compensi incentivanti la produttività il merito ed il miglioramento dei servizi ("c.d. produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance adottato dall'Ente e verranno erogati con riferimento al Piano della

Performance 2017. Le somme da destinare alla produttività, nel loro ammontare complessivo, saranno determinate in riferimento alla parte che residua nella parte stabile del fondo dopo che si sia provveduto a liquidare tutti gli altri istituti contrattuali previsti, alla quale si aggiungerà la parte variabile del fondo derivante dall'integrazione sino 1,2% del monte salari anno 1997, ai sensi dell'art. 15, comma 2 CCNL 01/04/1999.

Le parti con riferimento a tale erogazione, concordano sull'esigenza di giungere ad una celere erogazione, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento e sull'esigenza di definire i budget relativi allo straordinario entro il 31/03 di ogni anno .

ART. 3

Progressioni economiche orizzontali

In relazione all'art.9 del CCDI 2015/2017 le parti si danno atto che sono stati già stati definiti e concordati i criteri per l'attuazione dell'istituto della progressione economica orizzontale (accordo stralcio del 04.11.2016 e successiva delibera di Giunta Comunale di approvazione della relativa regolamentazione (G.C. n. 112 del 16.11.2016) i quali vengono comunque allegati al presente contratto (allegato A) al fine di farne parte integrante e sostanziale .

Si dispone pertanto che nell'annualità 2017 si proceda all'attuazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, secondo l'apposito regolamento, nei termini di seguito specificati .

In relazione al art. 3 del regolamento allegato sulle progressioni economiche orizzontali, preso atto che l'art. 34 del CCNL dispone che l'intero importo annuale, comprensivo della tredicesima mensilità, correlato alle progressioni orizzontali deve essere prelevato dalle risorse stabili, si dispone che nell'annualità suddetta vengano destinati a tale istituto complessivi euro 8000.

Stante quanto appena disposto, le parti concordano sul fatto che la suddetta attuazione determinerà una riduzione della quota destinata alla produttività ed uno speculare incremento di progettualità specifica disposta dall'Amministrazione, a valere, come ovvia conseguenza di tale utilizzo, anche per gli anni successivi al 2017.

In relazione all'art. 3 dell'accordo del 04.11.2017, per il quale le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che in rapporto a quelli in servizio nella categoria di appartenenza siano garantiti i principi di pari opportunità, e si determinano conseguentemente delle soglie di importo tali da coniugare selettività della selezione e pari opportunità tra le varie categorie. In tal senso si determinano quindi le seguenti risorse per categorie:

- Categoria B euro 1500;
- Categoria C euro 2500;
- Categoria D euro 4000

Ai fini della determinazione della graduatoria si precisano, inoltre, i seguenti criteri:

- a) Le somme mancanti od eccedenti verranno ripartite tra le altre categorie;
- b) Le graduatorie sono vevoli solo per una annualità e per singole categorie;
- c) requisito minimo di un punteggio da raggiungere pari a 75/100, che opera come sbarramento di accesso alla progressione e che opera anche in presenza delle risorse disponibili per coprire tale progressione;
- d) arrotondamento per eccesso del budget sopra indicato ove risulti coperto più del 80% del costo della progressione assegnato alla singola categoria e vi sia capienza nel complessivo tetto annuale ;
- e) nella singola categoria non possono ottenere la progressione più del 50% dei dipendenti della stessa categoria.

Preso atto che i criteri di valutazione e la volontà dell'Ente di procedere alle progressioni orizzontali sono stati resi noti con ampio anticipo mediante apposito avviso (reso pubblico mediante pubblicazione all'albo pretorio in data 17/11/2016 (registro cronologico di pubblicazione numero

243), le parti si danno atto che l'ufficio personale procederà, subito dopo la firma del presente contratto, ad emettere i previsti avvisi di selezione, con un espresso richiamo a tale conoscibilità ed un termine di presentazione delle domande non inferiore a quindici giorni, e ad approvare, subito dopo, le relative graduatorie di merito .

La decorrenza delle progressioni orizzontali che verranno disposte, come previsto dall'originario avviso, anche ove l'approvazione formale delle graduatorie sia definita successivamente, ma comunque entro l'anno di riferimento, è fissata alla data del 15.11.2017, ovvero un anno dopo la data di emissione dell'originario avviso.

ART. 4

Incentivi per le funzioni tecniche

In relazione all'art. 18 del CCDI 2015/2017 si conferma che le risorse destinate all'attuazione degli incentivi di cui al D.Lgs. 50/2016 relative agli incentivi per le funzioni tecniche, prima di essere rese disponibili, dovranno essere disciplinate da apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale che dovrà conformarsi ai principi e alla normativa intervenuta in materia.

ART. 5

Indennità maneggio valori

L'art. 13 del CCDI 2015/2017, viene sostituito dal seguente :

1. "Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa di importo superiore a € 200,00 medi mensili compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - media mensile di valori maneggiati superiore a € 1.600 : indennità € 1,55 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 500 ed € 1599: indennità € 1,03 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati da € 200 a € 499: indennità € 0,52 giornaliera.

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili. Nessuna indennità compete ai sub agenti. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.

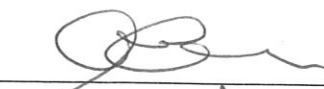
Letto, approvato, sottoscritto

Per la parte pubblica:

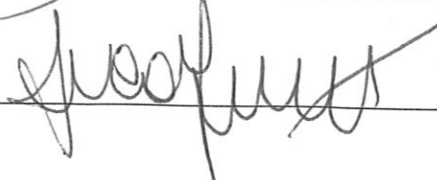
DOTTORI ROBERTO (Presidente)





PACELLI PAOLA (membro)



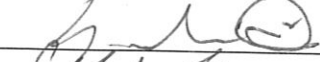
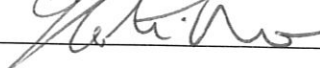
MAZZI LUCA (membro)



Per la parte sindacale :

- BIGOZZI FEDERICA 
- VIGLIAZZI SIMONE
- PERUGINI ALESSIO 
- CHERICI LIDO

i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

- ACCIAI GIANMARIA (CGIL) 
- ROBERTO LIBERATORI (DICCAP) 



COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA

(Provincia di Arezzo)

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - CRITERI E SISTEMA DI VALUTAZIONE

(Approvato con Delibera G.M. n. xx del xxxxx)

INDICE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 7 - VALUTAZIONE.

Art. 8 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

ALLEGATO A

ALLEGATO B

ALLEGATO C

ALLEGATO D

ALLEGATO E

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. Le progressioni economiche orizzontali 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 dalla metodologia di valutazione vigente. La quota dei beneficiari non può essere calcolata sul totale del personale in servizio ma solamente su coloro che hanno titolo a partecipare alla selezione per la progressione economica.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo.

3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale 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 A1 alla posizione A5;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.

4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratticollettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate, previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica o comunque secondo le interpretazioni formulate in merito dall'Aran.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

- addestramento del personale in fase operativa;
- esperienza acquisita, sia in relazione al servizio prestato complessivamente all'interno della pubblica amministrazione e anche in relazione a precedenti attività svolte al di fuori della PA, intesa come arricchimento professionale e, più in generale, professionalità.

Formazione e aggiornamento professionale

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza o ulteriori;
- Attestati e patentini di mestiere specifici.

Valutazione della prestazione misura l'impegno e qualità della prestazione individuale e si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance):

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
- La capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- Il grado di coinvolgimento e partecipazione attiva e fattiva nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità lavorative ed in generale alle esigenze lavorative emerse;
- Iniziativa personale, disponibilità e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
- la capacità di risolvere le problematiche emerse con competenza e disponibilità.

Nei risultati ottenuti si valutano anche:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C, D ed E (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica) e sulla base di colloquio individuale sulle materie di rispettiva competenza con particolare riferimento alle novità normative.
2. I punteggi sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica è attribuita con graduatoria unica di Ente per ogni categoria, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, individuati in ordine decrescente nella graduatoria finale di merito.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
6. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 8 - VALUTAZIONE.

1. La valutazione del personale ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa, riuniti in conferenza dei

Sufini

franch

De

Fordeol

De

De

ALLEGATO A

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

CATEGORIA	ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ED ESPERIENZA	FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	COLLOQUIO INDIVIDUALE	TOTALE MASSIMO
A	60	10	20	10	100
B	40	15	30	15	100
C	35	15	30	20	100
D	30	15	35	20	100

Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature