

# COMUNE DI ROCCA SUSELLA

PROVINCIA DI PAVIA

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

In data 17/12/2015 alle ore 18.00 presso la Residenza del Comune di Rocca Susella, ha avuto luogo l'incontro tra:

### La delegazione di parte pubblica:

Presidente - Segretario Comunale : Dott.ssa E. Nosotti

### La delegazione sindacale:

RSU dell'Ente sig.ra Eleonora Bergami

CGIL/FP sig.ra

UIL/FPL sig.

CISL/FP sig. Antonio Cassinari

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente C.C.D.I. parte economica anno 2015 ed integrazione la parte giuridica con i criteri per le progressioni orizzontali del personale dipendente del Comune di Rocca Susella

### PREMESSA

Dato atto che:

- è stata siglata la preintesa del CCDI Parte economica anno 2015 – Integrazione parte giuridica: criteri progressioni orizzontali;

- Il Presidente delegazione trattante è stato autorizzato mediante specifica deliberazione alla firma definitiva del CCDI 2015

Richiamata la deliberazione di G.C. n°50 del 06/10/2015 che ha approvato il PDO anno 2015;

Richiamato il vigente CCDI giuridico 2012-2014 del Comune di Rocca Susella sottoscritto in data 22/12/2014 con particolare riferimento agli artt. 2 e 4 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.*

*4. 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;*

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.

In particolare si evidenzia la decurtazione del fondo anche per la nomina di una nuova Posizione Organizzativa nel corso del 2013 pari alla quota di parte variabile percepita dalla dipendente prevista dal CCDI anno 2012 commisurata al periodo d'anno.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2015 le parti, nel ribadire quanto sottoscritto nel CCDI 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.

Una somma pari ad €1.000,00 viene destinata agli **obiettivi di miglioramento e/o sviluppo** collegati all'erogazione degli incentivi di performance, con particolare riferimento agli obiettivi evidenziati nella scheda del PDO, allegata alla deliberazione di approvazione, 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 negli anni precedenti.

Per ultimo, le parti ribadiscono quanto previsto nell'accordo precedente che anche per l'anno 2015 parte della somma residua del fondo, come evidenziata nel prospetto allegato, viene portata a residuo ad integrazione del fondo dell'anno 2016.

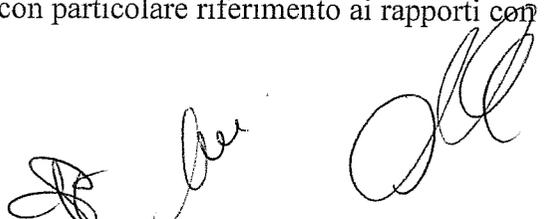
### **Progressioni orizzontali**

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.

In merito all'istituto delle progressioni orizzontali, le parti concordano di prevedere che a decorrere al 1.1.2016 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 concordate varranno sul fondo anno 2016.

### **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 elaborando gli 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<sup>a</sup> 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.

In considerazione dell'esiguo numero di dipendenti di questo ente che possono partecipare alle progressioni orizzontali: un dipendente Cat. B3 e una dipendente Cat. C con attribuita la posizione organizzativa, si ritiene che le schede di valutazione già approvate con il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" rispettino i requisiti sopra richiesti.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti che non potrà superare il 50% del personale in servizio, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente sulla base delle schede di valutazione approvate con il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance";

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. 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 sono richiesti come requisiti 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;

a) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali, approvate con il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", nel rispetto della percentuale prevista.

b) 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;

c) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo alla valutazione.

d) eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Segretario Comunale entro 7 gg dalla consegna della scheda di valutazione. Il Segretario Comunale è tenuto a rispondere entro 15 gg dalla richiesta.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente delegazione trattante

Dott.ssa E. Nosotti



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U: sig.ra Eleonora Bergami

Per le OO.SS. territoriali

CGIL/FP sig.ra

UIL/FPL sig.

CISL/FP sig. Antonio Cassinari

