



**Comune di CODOGNO
(Provincia di Lodi)**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

RISORSE DECENTRATE 2021

Sottoscritto in data 15 dicembre 2021

TRA

**IL COMUNE DI CODOGNO
E**

F.P. CGIL – UIL F.P. – CISL F.P. – C.S.A. REGIONI E AUTONOMIE LOCALI.

A seguito della deliberazione n. 230 adottata dalla Giunta Comunale in data 29 novembre 2021, con la quale il Segretario Generale Dr.ssa Elena Noviello è stata autorizzata a sottoscrivere il presente accordo decentrato integrativo:

Visto che il collegio dei Revisori dei Conti in data 18 novembre 2021 ha espresso parere favorevole sul presente accordo;

il giorno quindici del mese di dicembre dell'anno duemilaventuno alle ore 14.30, la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto il seguente accordo.

1. OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale con contratto di lavoro dipendente del Comune di Codogno in attuazione di quanto definito nel Contratto integrativo triennale 2019/2021 firmato tra le parti il 17 aprile 2019;

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato, nell'anno 2021.

2. QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Con determinazione n. 814 del 18 ottobre 2021 a firma del Responsabile del Servizio Organizzazione e Personale sono state quantificate le risorse il cui utilizzo è materia di contrattazione decentrata integrativa, per complessivi:

- € 235.305,69 risorse stabili
- € 85.978,41 risorse variabili

3. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI FONDI

Come quantificato nell'allegato prospetto di utilizzo dei fondi delle risorse decentrate, le somme oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono così destinate:

3\A - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

1. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riportate.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili di Servizio, secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione.
3. La quota destinata alla produttività collettiva determinata in € 34.418,80 salvo economie o maggiori spese delle indennità come a oggi ipotizzate (con esclusione dei fondi previsti per la 109/1994 e il Fondo ICI).
4. Tale somma non contempla al proprio interno l'importo di € 5.000,00 stanziato dall'amministrazione con atto di giunta n. 217 del 14 ottobre 2019 a norma dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21 maggio 2018 ai fini del raggiungimento dell'obiettivo definito per l'attuazione dello SportelloAmico, separatamente valutato;
5. L'erogazione della quota individuale di produttività generale seguirà il seguente procedimento descritto all'interno del contratto integrativo 2019/2021.

3\B - RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ IN APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 7, COMMA 4, LETT. A) DEL CCNL 21.5.2018

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 500	Fino a € 1.000	Fino a € 1.500

La pesatura sarà effettuata da parte del Segretario generale e dovrà avvenire attraverso un sistema che declini specificamente i seguenti fattori di valutazione:

- grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- complessità dell'attività
- responsabilità gestionale.

E' fissato un tetto di spesa massimo complessivo pari a € 15.000,00, suddiviso proporzionalmente in base al numero di dipendenti di categoria B, C o D non posizione organizzativa

3\C - RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUES, COMMA 2

L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni e relativa indennità

Ufficiale di stato civile e anagrafe - € 150,00

Ufficiale elettorale - € 150,00

Addetto agli uffici relazioni col pubblico e Sportello Amico - € 150,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

3D - INDENNITÀ PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

3D\1 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Si considera giornata di servizio esterno quella in cui il dipendente abbia effettuato la prestazione lavorativa all'esterno per almeno il 70% dell'orario lavorativo.

La misura dell'indennità viene stabilita in € 3,00 al giorno e viene erogata secondo quanto stabilito all'interno del contratto decentrato valevole per il triennio 2019/2021.

3D\2 – INDENNITÀ DI FUNZIONE

Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto sostanziale, ma anche formale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.

La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 500	Fino a € 1.000	Fino a € 1.500

La pesatura sarà effettuata dal Segretario generale, e dovrà avvenire attraverso un sistema che declini i seguenti fattori di valutazione:

- grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- complessità dell'attività
- responsabilità gestionale

Ai fini della presente indennità sono stanziati € 2.000,00. Essa viene erogata secondo quanto stabilito all'interno del contratto decentrato valevole per il triennio 2019/2021

3/E . PRESTAZIONI PREVIDENZIALI PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della Polizia locale, confluiscono all'interno del fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

I relativi importi sono specificati nella deliberazione della giunta comunale n. 38 in data 11 marzo 2021, che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992, per un totale di € 9.500,00.

3/E - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO.

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, sono quantificate per l'anno 2021, in via previsionale, nell'importo di € 2.500,00.

L'importo giornaliero della suddetta indennità, come calcolato all'interno del Contratto Decentrato Integrativo 2019/2021 è così definito:

Attività esposta a rischio: Tale indennità interesserà gli operai dalla categoria B1 alla categoria B3 giuridica - Importo giornaliero € 1,24

Attività disagiata: Tale indennità interesserà i dipendenti assegnati al servizio cimitero - Importo giornaliero € 1,24

Maneggio valori: Importo giornaliero € 1,24

3/E – ALTRE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Incentivo Funzioni Tecniche: la somma di € 48.000,00 è stata inserita nel fondo a seguito di comunicazione pervenuta dal Responsabile Lavori Pubblici. La stessa sarà ripartita in base alle indicazioni dell'apposito regolamento

Incentivo recupero evasione IMU e TARI: la somma di € 12.000,00 è stata inserita nel fondo a seguito di comunicazione pervenuta dal Responsabile Servizi finanziari. La stessa sarà ripartita in base all'apposito regolamento.

Fondo recupero ICI: servizi finanziari € 931,95 su relazione del Responsabile Servizio Finanziario

4 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le parti concordano di avviare a partire dal 2021 le procedure necessarie a attribuire a parte dei dipendenti le progressioni economiche orizzontali che sarà possibile contenere nei limiti di spesa per la medesima voce di costo dei cessati delle annualità precedenti. A tal fine lo stanziamento disponibile per il 2021 è quantificato in € 18.151,00, che risulta essere coperto da risorse a carattere stabile.

L'attribuzione delle progressioni orizzontali sarà effettuata secondo le disposizioni dell'allegato accordo, e avrà validità dal 2021 in avanti secondo le modalità dallo stesso regolamentate.

La delegazione trattante di parte sindacale

F.P. – CGIL - F.to Giovanni Bricchi

F.P. – CISL – F.to Paolo Corbo

UIL – FPL – F.to Rosaria Messina

La delegazione trattante di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente

F.to Dr.ssa Elena Noviello

Il Responsabile Servizi Finanziari

F.to Dr. Francesco Bordin

La Responsabile Serv. Org. E Personale

F.to Patrizia Bardi

RSU

F.to Simona Boninsegna

F.to Oscar Bresciani

F.to Marta Narra

F.to Susanna Storari

Allegato: A) Costituzione del fondo risorse decentrate 2021

B) Utilizzo del fondo

Allegato A) COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2021 - CCNL 2016/2018

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	224.705,48
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	8.955,31
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	8.955,31
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	7.904,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	4.638,90
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	12.542,90

Risorse variabili soggette al limite	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	931,95
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	171,53
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 5 LETTERA B)	15.000,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	16.103,48

Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE - ART.1 COMMA 870 LEGGE 178/2020	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	9.874,93
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	48.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART.1, COMMA 1091, DELLA L. 145/2018	12.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	69.874,93

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	332.182,10
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	249.764,27
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	82.417,83

Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	10.898,00
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	10.898,00

TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	321.284,10
---	-------------------

DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17	-
---	----------

SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	321.284,10
--	-------------------

UTILIZZO DEL FONDO 2021		
DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		Euro
Progressioni orizzontali dell'anno	lett.b	18.151,00 €
Posizioni organizzative dell'anno	lett.c	
Produttività e miglioramento servizi collettiva		34.418,80 €
Produttività e miglioramento servizi Progetto Sportello Amico e Progetto resilienza	ART. 67 COMMA 5 LETTERA B)	15.000,00 €
Accordo asilo nido premio per servizio luglio		
Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza	CCNL 2001 art. 4 c. 4 in modifica all'art. 15 c. 1 lett.d CCNL 99	
Indennità di rischio dell'anno	lett.d	
Indennità di disagio dell'anno	lett.e	
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.f	15.000,00 €
Indennità di funzione	lett.i	2.000,00 €
Indennità di turno dell'anno	lett.d	
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	
Altri istituti regolati dall'accordo annuale	art.36 CCNL 31/3/1999	1.500,00 €
TOTALE destinazioni dell'anno		86.069,80 €
DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE O GIA' PREVISTE		
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	50.042,53 €
Progressioni orizzontali 2010	lett.b	71.271,46 €
Differenziali di progressione economica	CCNL 2018 Art. 68, c.1	4.638,90 €
Riclassificazione agenti di polizia locale e pers. Ausiliario	CCNL 1999 Art.7 c. 7	6.881,00 €
Personale educativo asili nido	CCNL 2000 Art.31c.7	4.613,71 €
Personale scolastico	CCNL 2000 Art.6	
Retribuzione di posizione in enti dirigit.	lett.c	
Indennità condizioni lavoro		2.550,00 €
Indennità per specifiche resp. lett. f)	CCNL 2006 art. 7 c. 1	
Indennità per specifiche resp. lett. i)		
Responsabilità Vigili (enti senza cat. D)	CCNL 2000 Art.29 c.8	
Indennità per specifiche responsabilità	lett.i	
Indennità di turno/mggiorazioni	lett.d	22.295,75 €
Indennità di reperibilità	lett.d	7.960,00 €
indennità servizio esterno		4.029,00 €
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	48.000,00 €
Specifiche disp. Legge: Ici	lett.g	12.931,95 €
Specifiche disp. Legge: Altre	lett.g	
Altre destinazioni vincolate/storiche		
TOTALE destinazioni vincolate e storiche		235.214,30 €



**Comune di CODOGNO
(Provincia di Lodi)**

**ACCORDO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI
ORIZZONTALI
AI SENSI DELL'ART. 16 DEL CCNL 21 MAGGIO 2018**

**ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2021**

Sottoscritto in data 15 dicembre 2021

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria devono trovare il loro finanziamento nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale e corrisponde all'importo delle progressioni economiche dei dipendenti cessati con riferimento all'ultimo consuntivo disponibile. Eccezionalmente, in fase di prima attuazione, per il 2021 sarà resa disponibile, a scopo incentivante, la somma degli importi sia dei cessati 2019 che dei cessati 2018, e per l'anno 2022 sarà resa disponibile la somma degli importi sia dei cessati 2020 che dei cessati 2021.
3. In base alle risorse disponibili, annualmente sarà verificato tra le parti secondo quanto descritto al comma 2 il budget disponibile.
4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla performance.
5. La progressione economica all'interno della categoria deve essere attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti pari al massimo al 50% di ciascuna categoria, in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione ed allo sviluppo delle competenze professionali.
6. Le progressioni economiche all'interno della categoria sono riservate al personale in servizio a tempo indeterminato secondo i requisiti sotto riportati:

- essere in possesso di almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Codogno alla data del primo gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione;
- essere in possesso di almeno due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria di appartenenza, maturata al 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione economica;
- non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti alla data del 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione;
- essere in possesso di una valutazione, per ogni anno del triennio (ovvero del biennio se assunto da meno di tre anni) alla data del 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione, pari almeno al 60% del totale, secondo il sistema della performance approvato con deliberazione n. 76 del 3 maggio 2011 per come ripreso dal CCDI 2019/2021;

I criteri di cui sopra devono tutti coesistere in capo al candidato alla progressione.

7. La selezione è svolta sulla media della valutazione individuale conseguita per il triennio preso in considerazione e a parità di punteggio verranno tenuti nel seguente ordine i sotto riportati criteri:

- a) Anni di anzianità presso l'ente;
- b) Anzianità nella categoria economica. Il personale trasferito da altro ente a seguito di processi di mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il Comune di Codogno e in questo caso si considera anche l'anzianità progressa;
- c) Maggiore valutazione conseguita nell'anno precedente la selezione alla data del 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione;
- d) Anzianità anagrafica.

8. Per evitare disparità di trattamento derivanti da diverse modalità di valutazione del personale nei vari settori, il valore considerato sarà quello medio del valore annuo derivante dall'applicazione della seguente formula:

Su ogni singolo anno:

La media viene normalizzata moltiplicandola per un indice di normalizzazione determinato dal rapporto tra la media più bassa tra quelle rilevate tra le valutazioni espresse dai vari settori dell'ente e la media dei valori espressi dal settore di appartenenza, per cui i valori espressi dal settore con la media più alta rimangono invariati e gli altri vengono rapportati al rialzo.

Esempio:

dipendente A con punteggio 45 assegnato a un settore con punteggio medio 50

dipendente B con punteggio 45 assegnato a un settore con punteggio medio 47

Individuazione dell'indice di normalizzazione:

$$50/47 = 1,06$$

Dipendente A: punteggio considerato ai fini della progressione orizzontale 45

Dipendente B - punteggio considerato ai fini della progressione orizzontale $45 \times 1,06 = 47,70$ – decimali per troncamento

In nessun caso il punteggio ricalcolato potrà superare quello massimo attribuibile.

9. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
10. Definito l'importo da destinare alle nuove progressioni orizzontali dal punto di vista operativo si procederà, previa informazione a tutti i dipendenti dell'Ente, a valutare il possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni da parte dei dipendenti stessi.
11. La distribuzione avverrà selettivamente secondo i criteri in precedenza indicati, a partire dalle categorie più basse, nell'ordine A/B1/B3/C/D senza posizione organizzativa/D con posizione organizzativa, riprendendo nell'anno successivo dalla categoria non ricompresa, ovvero in cui non sia stato raggiunto il 50% nell'anno precedente (ovvero dal completamento di questa), e a rotazione. La distribuzione sarà effettuata con riferimento all'importo medio della progressione economica all'interno della categoria. Ai fini di tale distribuzione, il personale di categoria D, per le posizioni organizzative la cui valutazione massima è pari a 40 punti, essa sarà inizialmente rapportata in cinquantenesimi, e poi alla valutazione media espressa dal nucleo di valutazione.
12. Conseguentemente verrà formulata una graduatoria anch'essa per categoria, dal punteggio più alto al punteggio più basso prendendo come riferimento la media dei punteggi attribuiti alle schede di valutazione della performance individuale nel triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione e, in caso di parità di punteggio verranno applicati i criteri in ordine decrescente come sopra dettagliati al paragrafo 7.
13. Tale graduatoria sarà esaminata e approvata congiuntamente dal Responsabile dell'Ufficio Organizzazione e personale e dalle RSU. Sulla base di questa saranno attribuite le progressioni orizzontali attuabili nell'anno. In base all'art. 16 del CCNL 12 maggio 2018, la progressione avrà effetto dal 1 gennaio dell'anno di approvazione.
14. La graduatoria avrà validità solo per l'anno della sua formulazione, e dovrà essere riformulata ex novo per ogni anno solare.
15. Nel caso di assenza prolungata (es. congedo facoltativo-malattia-infortunio), ovvero di dimissioni o cessazioni dal servizio a qualsiasi titolo avvenute vengono comunque tenute in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato, fermo restando che per avere diritto all'accesso alla progressione economica il periodo lavorato nell'ultimo anno preso a riferimento deve essere pari o superiore a 183 giorni.

FIRMATO:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

F.P. – CGIL - F.to Giovanni Bricchi

F.P. – CISL – F.to Paolo Corbo

UIL – FPL – F.to Rosaria Messina

RSU

F.to Simona Boninsegna

F.to Oscar Bresciani

F.to Marta Narra

F.to Susanna Storari

UFFICIO ORGANIZZAZIONE E
PERSONALE

F.to Patrizia Bardi – Responsabile

F.to Grossi Marusca – Istruttore segretario

CCNL 21 MAGGIO 2018

Art. 16

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.