



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta-Andria-Trani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Premesso che :

- a) In data 5.2.2014 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro tra il Comune di Canosa di Puglia e le Organizzazioni sindacali;
- b) In data 23.11.2018 con deliberazione di G.C. n.206 è stata approvata la costituzione definitiva del fondo parte variabile per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività anno 2018;
- c) In data 28.11.2018 con determinazione dirigenziale 2° settore Reg. gen. n.1387 è stata approvata la costituzione definitiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività anno 2018;
- d) In data 20.12.2018 la delegazione trattante di parte datoriale e di parte sindacale ha approvato la preintesa di CCDI per le progressioni economiche orizzontali del personale non dirigente del comune di Canosa di Puglia;
- e) Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.134 in data 20.12.2018, in atti dell'ufficio personale, ha espresso parere favorevole sui criteri per la realizzazione delle progressioni economiche del personale non dirigente anno 2018 ai dell'art.40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- f) In data 21.12.2018 con determinazione dirigenziale 2° settore Reg. gen. n. 1569 è stato approvato l'utilizzo fondo risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2018 per il personale non dirigente di questo Comune;
- g) La Giunta Comunale con deliberazione n. 242 in data 21/12/2018 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI – Annualità economica 2018.

In data 27/12/2018, alle ore 12.30 nella sede del Comune di Canosa di Puglia ha avuto luogo l'incontro per la definizione dei criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2018, alla luce dell'art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018 tra:

R.SU *R.SU* *VIL FPI* *R.SU* *R.SU*
Breveshi Pier *P.M. imp* *Stoppa* *66* *RSU*
DA

Delegazione trattante di parte datoriale, nella persona del presidente
Dott. Gianluigi Caso (*Segretario generale*)

R.S.U., nelle persone di :

R.S.C.U., nello stesso ordine:
EVANGELISTA FRANCESCA, FORTUNATO VINCENZO, IACOBONE IOLANDA,
LACALAMITA MAURIZIO, SERLENGA GIUSEPPE, IANNUZZI GIUSEPPE,
CASAMASSIMA VITO.

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

F.P. CGIL - ABBASCIA' LIHANA GIULIA

F.P. CISL : DE PALO GAETANO

F.P.CISE : DE TALO GASTONE
F.P.L.III : BARNABA' ANTONEOLO

CSA: METTA NICOLA

che, al termine dell'incontro, sottoscrivono il presente regolamento:

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018.

Al riguardo, le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa.

A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto in data 05/02/2014, le parti convengono sulla durata annuale del presente CDI, dando atto che, in tal modo, il prossimo CDI relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Le parti danno reciprocamente atto, che il presente accordo interviene ad esito del percorso che ha visto l'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n° 74 del 23/04/2018 recante "APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE, PIANO DEGLI OBIETTIVI E PIANO DELLA PERFORMANCE 2018-2020", e dell'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 24/09/2018 "APPROVAZIONE MODIFICA PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2020- 2021."

Tale quadro di sviluppo, nonché le correlate indefettibili esigenze di incentivazione del miglioramento dei servizi e della produttività del lavoro, costituiscono condizione essenziale per lo stanziamento della quota variabile delle risorse decentrate.

Art. 2 - Consistenza del fondo delle risorse decentrate

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività e ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione. *P.A. DSU*

UIC FPI

Rd
Dreiff

66

Rufel & Lee
W.F. & F.T.

✓
✓

La Giunta Comunale, con deliberazione n° 206 del 23/11/2018 ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per l'attività negoziale e per la quantificazione delle risorse a carattere variabile.

Le parti danno reciprocamente atto che, per l'anno 2018, il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale viene costituito secondo le nuove disposizioni contrattuali del CCNL 21.05.2018, mentre la destinazione delle risorse viene definita, in attuazione del principio di ultra attività del contratto integrativo 05/02/2014, secondo le previsioni contenute nei CCNL vigenti .

In tal senso, il dirigente del Settore Bilancio-Finanze e Personale ha provveduto alla costituzione del fondo 2018 parte stabile con determinazione dirigenziale n° 1387 del 28/11/2018; con la medesima determinazione ha, altresì, provveduto, alla ricognizione delle risorse variabili disponibili ai sensi di quanto disposto dalla suindicata deliberazione di Giunta Comunale n° 206 del 23/11/2018.

Art. 3 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della progressione economica orizzontale

Le parti concordano, che la percentuale che potrà essere riconosciuta alle P.E.O verrà fissata annualmente in sede di sottoscrizione del C.C.D.I. nei limiti delle risorse a tale titolo destinate che per l'anno 2018 ammontano ad C. **16.000,00**.

La decorrenza è fissata all' 1.04.2018 e le modalità per l'applicazione delle PEO sono riportate nell'appendice 1.

Le parti concordano, infine, che la percentuale per l'anno 2018 è fissata al 40% del personale avente diritto e comunque nei limiti delle risorse destinate a tale titolo.

Art. – 4 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della progressione economica orizzontale e non assegnate

Le somme destinate alla progressione economica orizzontale definite all'art. 3 del presente accordo e non assegnate, saranno destinate ad incrementare il Fondo alla produttività dell'anno di riferimento.

Art. 5 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigente In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono, altresì, di proseguire la sessione negoziale per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Le parti convengono, infine, che - nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo - procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche

UIC PR

Deppff

Rsv
Ces

Rsv
Ruffell
Vittor
Fur

Rsv
Joh

CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Requisiti di ammissione

1.1 Accedono alle progressioni orizzontali i dipendenti a tempo indeterminato che, alla data di decorrenza dell'attribuzione dell'incremento orizzontale:

- a) prestino servizio da almeno 24 mesi all'interno dell'Ente
- b) abbiano una permanenza minima di 24 mesi a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento.

1.2 Non partecipa alle progressioni orizzontali il personale che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura);

1.3 Ai fini del computo del requisito di cui al punto 1.1 lett. a), si considera anche il servizio prestato presso il Comune di Canosa di Puglia a tempo determinato nella medesima categoria;

1.4 Ai fini del computo del requisito di cui al punto 1.1 lett. b), si considera anche — per il personale trasferito da altro ente per mobilità ex art. 30 DLgs 165/2001 — il servizio prestato presso l'ente di provenienza;

1.5 Ai fini della maturazione dei requisiti di cui al punto 1.1 lett. a) e b) nonché ai fini delle determinazione dei punteggi di cui al successivo punto n° 2, il rapporto di lavoro a tempo parziale è direttamente proporzionato all'orario di lavoro ordinario.

2. Criteri di valutazione

2.1 Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di sottoscrizione definitiva del CDI che finanzia ed attiva l'istituto, secondo le modalità stabilite nell'Ente

2.2 Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle valutazioni del triennio in questione, sommata all'esperienza maturate e, per le sole categorie A-B-C, al possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

2.3 A tal fine si farà riferimento alle tabelle che seguono:

Proposta
MIFP

UIC FA

RR
Michele
Vivip
No

666

RSU
Rufatto
Ley

RSU
Rufatto
Ley

2.4 A parità di punteggio attribuito, assumono rilievo i criteri individuati nell'ordine seguente:

- a) anzianità nella posizione economica posseduta
- b) maggiore anzianità anagrafica

3. Procedimento

3.1 Successivamente alla sottoscrizione in via definitiva del contratto integrativo che stanzia le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

3.2 Per ciascun dipendente è compilata una scheda sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti punti da trasmettere ad ogni singolo dipendente coinvolto nella procedura.

3.3 Successivamente è definita la graduatoria provvisoria unica per categoria economica di tutto il personale avente diritto. La categoria con i maggiori resti, ove possibile, fruirà dello scatto di un'ulteriore unità. L'esito sarà, infine, comunicato ai diretti interessati.

3.4 Nei successivi 10 giorni il dipendente può segnalare eventuali errori nei punteggi attribuiti chiedendone la relative rettifica.

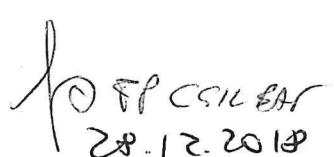
3.5 Al termine della procedura l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendone opportuna informativa al personale dipendente.

VIL FPC

R. S. U.


R. S. U.

R. S. U.


28/12/2018
R. S. U.


28/12/2018
R. S. U.


ASSENTE : RETTA NICOLA (CSA)

ICACCONE ISLANDA (RSU)

IANNUZZI, GIUSEPPE (RSU)

Per i passaggi nelle cat. A	Elementi di valutazione	Max tot. punti 100
Esperienza acquisita:	punti 2,5/anno o 0,208 per mese di servizio all'interno della categoria economica di appartenenza	50
Media delle valutazioni del triennio antecedente la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale	30
Qualità della prestazione arricchimento professionale e	titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno Diploma 17 Laurea 20	20
Per i passaggi nelle cat. B	Elementi di valutazione	Max tot. punti 100
Esperienza acquisita:	punti 2,0/anno o 0,183 per mese di servizio all'interno della categoria economica di appartenenza	40
Media delle valutazioni del triennio antecedente la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale	40
Qualità della prestazione arricchimento professionale e	titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno Diploma 17 Laurea 20	20
Per i passaggi nella cat. C	Elementi di valutazione	Max tot. punti 100
Esperienza acquisita:	punti 1,0/anno o 0,083 per mese di servizio nella categoria di appartenenza	20
Media delle valutazioni del triennio antecedente la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale	50
Qualità della prestazione arricchimento professionale e	titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno. Formazione ed aggiornamento professionale , titoli di studio di specializzazione post-universitaria Laurea triennale Laurea magistrale Corsi di aggiornamento con punteggio o certificazione di idoneità finale(2,5 x corso - max 5) Master 1^ livello o equipollenti Master 2^ livello o equipollenti	9 15 5 4 10 30
Per i passaggi nella cat. D	Elementi di valutazione	Max tot. punti 100
Esperienza acquisita:	punti 1,0/anno o 0,083 per mese di servizio nella categoria di appartenenza	20

UL FPL

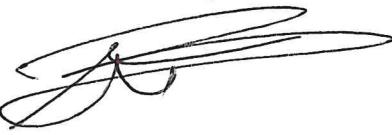
RSU

RSU

RSU

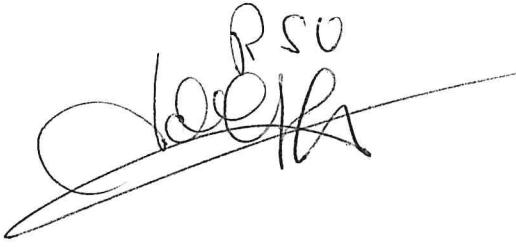
RSU

Media delle valutazioni del triennio antecedente la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale	50
Qualità della prestazione arricchimento professionale	<p>Formazione e aggiornamento professionale, iscrizione a specifici albi professionali, titoli di studio di specializzazione post-universitaria; esame di abilitazione per iscrizione a specifici albi professionali ove non richiesti dalla posizione ricoperta.</p> <p>Corsi di aggiornamento con punteggio o certificazione di idoneità finale(2,5 x corso – max 5)</p> <p>Iscrizione albi professionali</p> <p>Master 1[^] livello o equipollenti</p> <p>Master 2[^] livello o equipollenti</p>	<p>30</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>8</p> <p>15</p>

VIL FPL

 Le

 VIL FPL 66

 RSV
 Prefet di Gen

 RSU

 A