

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SUI CRITERI INTEGRATIVI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NEL COMUNE DI RICCIONE (CONFORME ALLA CIRCOLARE RGS 25 / 2012)

MODULO 1 – SCHEDA 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

Data di sottoscrizione del CCDI		11 DICEMBRE 2018
Periodo temporale di vigenza		Il CCDI disciplina il sistema di regole per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nel Comune di Riccione. E' un accordo di natura normativa, di durata triennale, vigente fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica <u>Presidente:</u> Cinzia Farinelli – Dirigente <u>Componente:</u> Stefania Pierigè – Dirigente</p> <p><u>Parte Sindacale</u> <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> CGIL, CISL, UIL, CISAL, CSA RAL E.R. RSU del Comune di Riccione</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa:</i> CGIL, CISL, UIL ed RSU</p>
Soggetti destinatari		Il personale dipendente del Comune, di qualifica non dirigenziale in possesso dei requisiti richiesti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il CCDI disciplina i criteri per la distribuzione delle PEO tra i settori dell'ente nonché i criteri per la selezione del personale che accede alle stesse.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	-
	Intervento dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	-
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	Con DGC 169 del 24.05.2018 è stato approvato il PEG 2018 che ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2018 (art. 169 comma 3 – bis Decreto legislativo n. 267/2000 e linee guida ANCI del 22 dicembre 2010)

	<p>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Primo piano della trasparenza è stato elaborato nel corso del 2013 ed è stato approvato unitamente al piano per la prevenzione della corruzione con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 30 gennaio 2014. Con delibera di Giunta Comunale n. 26 del 28.01.2016 è stato adottato il nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2016 - 2018. Con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 03.02.2017 è stato approvato l'aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il periodo 2017-2019.</p> <p>L'ente procede alla pubblicazione delle informazioni previste dall'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150; a tal proposito vedere la sezione Trasparenza, la specifica sezione sulla Performance; tali informazioni sono raggiungibili dal sito istituzionale all'indirizzo www.comune.riccione.rn.it</p> <p>Al Nucleo di Valutazione, nel Comune di Riccione, è assegnato il compito di valutare la realizzazione degli obiettivi del PEG; l'articolo 14 comma 6 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, che prevede l'obbligo di validazione della relazione sulla performance non è applicabile direttamente agli enti locali.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE ARTICOLO PER ARTICOLO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE – RISULTATI ATTESI – ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

A - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente accordo decentrato regola le procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, adeguando i requisiti e le modalità attuative alle nuove disposizioni normative intervenute con il CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 (art. 16) e nel rispetto dei requisiti selettivi e meritocratici previsti dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

All'interno del quadro normativo vigente, le parti hanno individuato, nell'ambito dell'autonomia riconosciuta alla contrattazione decentrata, alcuni criteri integrativi di fondo così sintetizzabili:

- 1) Rendere omogenea l'applicazione dei criteri valutativi. A tal fine si è scelto di assegnare le progressioni economiche orizzontali sulla base di graduatorie di settore, rendendo così possibile una "competizione omogenea", basata cioè su valutazioni espresse dallo stesso soggetto valutatore (il dirigente del settore di appartenenza);
- 2) Rispondere appieno al principio di selettività richiesto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150: per ciascun settore ed a livello complessivo gli assegnatari di Peo non superano mai il 50% dei dipendenti che partecipano alla selezione;

- 3) Rispondere appieno al principio di meritocrazia richiesto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009: a tutti i dipendenti si applica il sistema di valutazione della performance individuale vigente nel Comune (aggiornato al D.Lgs. 150/2009).

A1 – ANALISI ARTICOLO PER ARTICOLO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il **Titolo 1** “*Requisiti di accesso alle progressioni economiche orizzontali*” è composto di 8 Paragrafi, che regolamentano i principi e i requisiti di accesso alle progressioni.

Il **Paragrafo 1** “*Oggetto del presente CCDI*” definisce l’oggetto dell’accordo e abroga tutte le disposizioni in materia di progressioni economiche orizzontali contenute nei CCDI precedenti.

Il **Paragrafo 2** “*Principi*” nel definire la natura delle Peo come elemento di premialità e i principi meritocratici che di conseguenza devono essere alla base della procedura selettiva, stabilisce che la stessa avvenga sulla base del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente in vigore presso il Comune di Riccione.

Il primo capoverso sancisce il diritto di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di concorrere per l’avanzamento di posizione economica, mentre il quarto capoverso stabilisce, in applicazione del principio di selettività, che le Peo vengano assegnate ad una quota di dipendenti non eccedente, ogni anno e per ogni settore, il 50% del personale partecipante alla selezione.

Il **Paragrafo 3** “*Requisiti di partecipazione alla selezione*” stabilisce, come requisiti di accesso, l’appartenenza all’organico dell’ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica e un’anzianità di servizio di 36 mesi maturata nella posizione economica in godimento, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato. Sono inoltre richiesti: l’assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale nel biennio precedente, il conseguimento di almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale dell’anno precedente e nella valutazione media riferita ai 3 anni precedenti, e un requisito di servizio minimo, nell’anno solare precedente, di almeno 3/12 del debito orario annuale (lo stesso previsto per accedere alla valutazione della performance individuale).

Il **Paragrafo 4** “*Dipendenti esclusi dalla selezione*” individua, quali soggetti esclusi dalla selezione, i dipendenti titolari di incarico su posizioni extradotazionali, quelli collocati in aspettativa in quanto titolari di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell’art. 110 del D.Lgs. 267/2000, i collocati in aspettativa in quanto titolari di incarico ai sensi dell’art. 90 del D.Lgs. 267/2000 e i dipendenti non in possesso dei requisiti di cui al precedente Paragrafo 3.

Il **Paragrafo 5** “*Dipendenti in comando o distacco presso altri enti*” stabilisce il diritto di partecipare alle selezioni da parte dei dipendenti dell’ente in comando o distacco presso altre amministrazioni, prevedendo che il dirigente adottato, ai fini della formazione delle graduatorie, la valutazione espressa dall’amministrazione che utilizza il dipendente, adattandola nel caso si basi su una scala di punteggio diversa da quella adottata dal Comune di Riccione.

Il **Paragrafo 6** “*Dipendenti in distacco sindacale*” contempla il diritto dei dipendenti in tale situazione di partecipare alla selezione, adottando ai fini della graduatoria il punteggio di valutazione medio conseguito dai dipendenti del medesimo settore e del medesimo profilo professionale nel quale è inquadrato il dipendente in distacco sindacale.

Il **Paragrafo 7** “*Dipendenti acquisiti con mobilità da altri enti*” prevede per questi dipendenti il diritto a partecipare alla selezione considerando, ai fini del calcolo della permanenza nella posizione economica, anche il periodo di servizio svolto presso l’Ente di provenienza.

Il **Paragrafo 8** “*Computo dell’anzianità di servizio*” individua i criteri per il calcolo dell’anzianità di servizio nella posizione economica, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato. In particolare stabilisce che il rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale o verticale) è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno, che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro (che continua con il nuovo ente) e che non sono computati i periodi che non contribuiscono alla maturazione dell’anzianità di servizio, elencandone alcuni a mero titolo esemplificativo.

Il **Titolo 2** “*Criteri per l’assegnazione delle progressioni*” si compone di un solo paragrafo, il **Paragrafo 9** “*Risorse e decorrenza delle Peo*” che espone le 3 fasi in cui si compone la procedura di assegnazione delle Peo: la prima che prevede una distribuzione delle risorse per Settore, in misura proporzionale al numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per la selezione, la seconda che prevede l’assegnazione delle progressioni economiche sulla base di graduatorie di Settore, fino all’utilizzo dell’importo a disposizione di ciascun settore e garantendo a ciascuno di essi almeno una progressione economica orizzontale ed una fase finale in cui le risorse residue (resti) sono utilizzate sulla base di una graduatorie unica di ente.

Lo stesso paragrafo stabilisce che le risorse da destinare alle Peo siano definite annualmente in sede di contrattazione decentrata e che la decorrenza delle progressioni, che per il 2018 è il 1 Ottobre, negli anni successivi è il 1° gennaio di ciascun anno salvo diversa previsione in sede di contrattazione decentrata.

Il **Titolo 3** “*Criteri per la formazione delle graduatorie*” si compone anch’esso di un solo paragrafo, il **Paragrafo 10** “*Parametri per la collocazione in graduatoria*” che individua il punteggio riportato da ciascun dipendente sulle schede di valutazione della performance individuale, con riferimento alla media dei 3 anni precedenti all’anno di selezione, il parametro per la formazione delle graduatorie.

A tal fine è stabilito un peso diversificato alla valutazione del triennio (50% per il primo anno, 30% per il secondo anno e 20% per il terzo anno precedente a quello di assegnazione delle Peo.

Sono inoltre stabiliti i criteri da utilizzare in caso di parità di punteggio.

La Preintesa si chiude con una Dichiarazione Congiunta con la quale le parti si impegnano a verificare, per l’anno 2019, la possibilità di inserire tra i criteri utili alla formazione delle

graduatorie la valutazione dell'esperienza acquisita nella posizione economica di appartenenza.

B - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo

Le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono riportate nei CCDI che ogni anno vengono stipulati tra amministrazione e organizzazioni sindacali, essendo il fondo per le progressioni economiche orizzontali una componente del fondo per il trattamento accessorio del personale.

C – Effetti abrogativi impliciti

E' abrogato il il CCDI 28 Ottobre 2016 in materia di Progressioni economiche orizzontali.

D – Coerenza con i principi di selettività e premialità

I contenuti del CCDI rispondono appieno al principio di premialità selettività richiesto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150: per ciascun settore gli assegnatari di Peo non superano mai il 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti per la selezione. Inoltre a tutti i dipendenti si applica il sistema di valutazione della performance individuale vigente nel Comune (aggiornato al D.Lgs. 150/2009).

E - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

I risultati attesi sono stati sopra esposti. Non è possibile prevedere ex ante il numero di progressioni economiche che saranno attivate, stante il diverso valore economico di ciascuna posizione. Tuttavia si prevede, sia per il 2018 che per il 2019, un impatto stimabile attorno al 20%, per ciascun anno, rispetto alla “platea” dei dipendenti aventi i requisiti di partecipazione.

Riccione, 12 Dicembre 2018

Il Dirigente del settore 5
“Servizi Finanziari – Affari Generali -
Risorse Umane – Sviluppo Tecnologico”
Dott.^{ssa} Cinzia Farinelli

.....