

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SUI CRITERI INTEGRATIVI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NEL COMUNE DI RICCIONE**

Premesso che:

- con determina dirigenziale n. 955 del 29.09.2016 è stato costituito il Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale del Comune di Riccione per l'anno 2016;
- in data 18.10.2016 tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale è stata sottoscritta la Preintesa sui criteri integrativi per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nel Comune di Riccione
- il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 19 ottobre 2016 (Verbale dell'Organo di revisione n. 32 del 19.10.2016) ha rilasciato il prescritto parere ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 22.01.2004 e dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001;
- la Giunta Comunale, con propria delibera n. 305 del 27.10.2016, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI sui criteri integrativi per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nel Comune di Riccione;

In data **28 Ottobre 2016**, alle ore 9.30, presso la residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale e al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo sui criteri integrativi per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nel Comune di Riccione, che si allega al presente Verbale quale parte integrante e sostanziale.

**Per la parte pubblica**

Farinelli Cinzia (Presidente) .....

Stefania Pierigè ..... 

**Per la parte Sindacale**

Ario Fabbri (CGIL) .....

Bernardi Giuseppe (CISL) .....

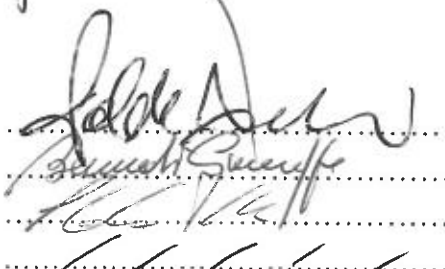
Perno Nicoletta (UIL) .....

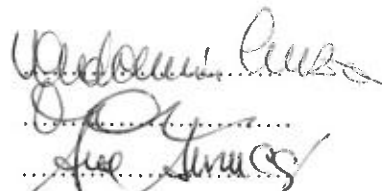
<sup>VILLA STEFANO VIC</sup>  
Maria Luisa Ammirati (SULPM) .....

R.S.U. (<sup>VENOSINI ANNA</sup>) .....


R.S.U. (<sup>ZACARIAN VANDA</sup>) .....

R.S.U. (<sup>AUROCCI ANNA</sup>) .....





R.S.U. (CORREIA MARCO .....)  
R.S.U. (VESGUEIRO MARCO .....)  
R.S.U. (AMARAL Y. LUISA .....)  
R.S.U. (SEPE STEFANIA .....)  
R.S.U. (FRANZESCA ANTONELLA .....)  
R.S.U. (MARRANI MARINA .....)  
R.S.U. (..... / .....)  
R.S.U. (..... / .....)  
R.S.U. (..... / .....)

  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

# INTESA SUI CRITERI INTEGRATIVI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NEL COMUNE DI RICCIONE

## TITOLO I – REQUISITI DI ACCESSO ALLE PROGRESSIONI

### Paragrafo 1 – Oggetto del presente CCDI

Il presente CCDI definisce il sistema di regole per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nel Comune di Riccione.

Tutte le disposizioni in materia di progressioni economiche orizzontali contenute nei contratti collettivi decentrati precedenti si intendono abrogate.

### Paragrafo 2 – Principi

A tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di accesso è garantita la possibilità di concorrere per l'avanzamento di posizione economica.

La progressione economica interna di categoria premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa. La selezione avviene sulla base della valutazione della prestazione lavorativa, effettuata per mezzo del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente attualmente in vigore presso il Comune di Riccione.

Le progressioni economiche all'interno delle categorie costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al Titolo III del D.Lgs 150/2009 e pertanto sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota di dipendenti non eccedente, ogni anno, il 50% del personale appartenente a ciascuna posizione economica.

### Paragrafo 3 – Personale che concorre alle progressioni orizzontali

Concorrono alla progressione economica interna alla categoria i dipendenti del Comune di Riccione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti di accesso alla selezione, che abbiano maturato, alla data di applicazione delle PEO, una anzianità di servizio di 36 mesi presso il Comune di Riccione.

Concorrono altresì i dipendenti in comando o distacco presso altre amministrazioni nell'interesse del Comune (art. 19 ccnl 22.01.2004) e i dipendenti in distacco sindacale ai quali si applicano gli stessi criteri di accesso e selezione (art. 39 del ccnl 22.01.2004).

Per i dipendenti provenienti per mobilità da altri enti è necessario il requisito di almeno 12 mesi di servizio presso il Comune di Riccione che concorrono all'anzianità maturata presso l'amministrazione di provenienza al fine del requisito di 36 mesi complessivi.

Per detto personale il Comune acquisisce la valutazione ottenuta dal dipendente presso l'ente di provenienza sulla base del modello in uso presso questa amministrazione.

Se ciò non è possibile il dirigente del Comune di Riccione procede a trasporre la valutazione effettuata dal Comune di provenienza nella scheda del Comune, al fine di rendere il punteggio comparabile con quello degli altri dipendenti dell'ente.

### Paragrafo 4 – Requisiti di accesso alla selezione per le progressioni orizzontali

Si individuano i seguenti requisiti di accesso:

- Servizio effettivo nell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nella posizione economica di almeno 36 mesi di servizio su posto dotazionale alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale;
- Conseguimento di almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media riferita ai 2 anni precedenti,



- Assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo scritto nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
- avere prestato servizio, nell'anno solare precedente, per almeno 3/12 del debito orario annuale, quale limite minimo per accedere alla valutazione della performance individuale.

**Paragrafo 5 – Dipendenti esclusi dalla progressione orizzontale**

Non può essere attribuita la Progressione economica orizzontale al personale che, alla data di decorrenza delle Peo:

- è collocato su posizioni extradotazionali, in quanto posto fuori ruolo;
- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110 comma 5 del D.Lgs. 267/2000;
- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000;
- è collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. b) del D.Lgs. 119/2011.

**Paragrafo 6 – Computo dell'anzianità di servizio**

I periodi di cui agli istituti richiamati al paragrafo precedente non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche orizzontali.

**TITOLO 2 – CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI**

**Paragrafo 7 – Risorse e decorrenza delle Peo**

Le risorse da destinare alle Progressioni economiche orizzontali sono definite annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Per l'anno 2016 le progressioni hanno decorrenza dal primo giorno del mese di sottoscrizione del presente Accordo e si realizzano secondo la metodologia prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro integrata secondo i criteri riportati nel presente accordo, avendo come riferimento per la valutazione i due anni solari precedenti all'anno di applicazione dell'accordo.

Per le progressioni economiche attivate nel 2017 e negli anni successivi si intende come data di decorrenza il 1 gennaio.

L'assegnazione delle progressioni economiche avviene in 3 fasi:

Fase 1: distribuzione delle risorse per fasce di posizione economica e assegnazione delle peo per settore e posizione economica;

Fase 2: distribuzione delle risorse residue per categorie giuridiche di ascrizione (B, C e D) e assegnazione delle peo per settore;

Fase 3: distribuzione delle ulteriori risorse residue per categorie giuridiche di ascrizione (B, C e D) e assegnazione delle PEO per categoria giuridica.

**Paragrafo 8 – Fasce di posizione economica**

Ai fini della prima distribuzione delle risorse economiche disponibili (1<sup>a</sup> fase) sono individuate le seguenti Fasce di posizione economica:

FASCE DI POSIZIONE ECONOMICA						
CATEGORIA	1 <sup>A</sup> FASCIA	2 <sup>A</sup> FASCIA	3 <sup>A</sup> FASCIA	4 <sup>A</sup> FASCIA	5 <sup>A</sup> FASCIA	6 <sup>A</sup> FASCIA
<b>B</b>	B1	B2	B3	B4	B5	B6
<b>B3</b>	B3G	B4	B5	B6		
<b>C</b>	C1	C2	C3	C4		
<b>D</b>	D1	D2	D3	D4	D5	
<b>D3</b>	D3G	D4	D5			

*[Handwritten signatures and marks on the right margin]*

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

**Paragrafo 9 – Fase 1: Distribuzione delle risorse per fasce di posizione economica**

Il 90% delle risorse di cui al Paragrafo 7 sono assegnate alle diverse fasce di Posizione economica, nelle seguenti misure percentuali:

Per l'anno 2016 e 2017:

- Fascia 1 – 40%
- Fascia 2 – 22%
- Fascia 3 – 18 %
- Fascia 4 – 12%
- Fascia 5 – 6%
- Fascia 6 – 2%

A decorrere dal 2018 le risorse saranno assegnate, per ciascuna categoria e ciascuna posizione economica in misura proporzionale al valore delle progressioni economiche potenzialmente effettuabili per ciascuna posizione, calcolata sui dipendenti che ne hanno maturato il diritto per l'anno di riferimento.

La restante quota del 10% forma il fondo residuale, da utilizzarsi nella terza fase di distribuzione.

**Paragrafo 10 – Ripartizione delle risorse all'interno della Fascia**

Le risorse assegnate a ciascuna Fascia di posizioni economiche sono ripartite fra le categorie e fra le singole posizioni economiche in misura proporzionale al numero dei dipendenti iscritti a ciascuna di esse.

I termini percentuali di cui al paragrafo 9 valgono come criterio di assegnazione iniziale delle risorse e potranno pertanto modificarsi a seguito della distribuzione dei resti.

**Paragrafo 11 – Distribuzione delle risorse per settore**

Nei limiti di budget assegnati ad ogni posizione economica e a ciascuna categoria, le risorse sono ripartite fra i settori secondo un criterio proporzionale tenuto conto del numero dei dipendenti del settore iscritti a ciascuna posizione, cosicché per ciascun settore, e al suo interno per ciascuna posizione economica, si ricava il numero di progressioni economiche da assegnare.

L'Istituzione "Riccione per la Cultura" è considerata a tutti gli effetti come un settore del Comune.

Con riferimento a ciascuna posizione economica per ciascuna categoria, la distribuzione delle progressioni ai diversi settori avviene attraverso il sistema dei quozienti più alti (dividendo il n. dei dipendenti iscritti a ciascuna posizione economica per denominatori interi crescenti) fino alla concorrenza di tutte le progressioni economiche disponibili. Il numero delle progressioni disponibili è calcolato sui quozienti interi.

Il numero di progressioni disponibili nelle posizioni economiche di ciascun settore non può essere superiore al 50% dei dipendenti del settore appartenenti a ciascuna posizione economica. Il numero di progressioni disponibili a livello di ente per ciascuna posizione economica non può essere superiore al 50% del numero complessivo di dipendenti assegnati alla posizione economica.

Nel caso si determini un superamento del limite a causa di quozienti ex equo, le corrispondenti progressioni non vengono assegnate e le risorse confluiscono nella Fase 2 (distribuzione delle risorse residue per categorie giuridiche di iscrizione) di cui al paragrafo 7.

**Paragrafo 12 – Fase 2 (distribuzione delle risorse residue per categorie giuridiche di iscrizione) e assegnazione delle PEO per settore**

Le risorse non impiegate nella Fase 1 di assegnazione delle PEO sono ripartite per categoria giuridica in proporzione al numero di posizioni rimaste escluse dalla prima ripartizione a causa del mancato conseguimento del quoziente utile.

A tal fine si considerano le categorie giuridiche B, C e D, senza più la suddivisione interna alle Categorie B (B3 giuridico) e D (D3 giuridico).

L'assegnazione delle PEO tra i settori avviene attraverso il sistema dei quozienti più alti, (dividendo il n. dei dipendenti iscritti a ciascuna posizione economica per denominatori interi

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the number 3.]*

crescenti) fino alla concorrenza delle risorse economiche disponibili in considerazione del costo di ciascuna progressione economica.

**Paragrafo 13 – Fase 3: distribuzione delle ulteriori risorse residue per categorie giuridiche di ascrizione (B, C e D) e assegnazione delle PEO per categoria giuridica**

Le risorse non impiegate nella Fase 2 di assegnazione delle PEO, sommate alle risorse residuali inizialmente accantonate di cui al paragrafo 8, sono ripartite per categoria giuridica in proporzione al numero di posizioni rimaste escluse dalla prima e dalla seconda ripartizione a causa del mancato conseguimento del quoziente utile.

Tale ultima fase di assegnazione garantisce la possibilità di partecipare anche ai dipendenti ascritti a posizioni per le quali non si è verificato il quoziente utile nelle prime due distribuzioni.

Le risorse sono distribuite tra le categorie giuridiche (B, C e D) dell'ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti ascritti a posizioni per le quali non si è verificato il quoziente utile nelle prime 2 Fasi.

In tale fase viene assegnata almeno una progressione per ciascuna categoria giuridica fino alla concorrenza delle risorse economiche disponibili in considerazione del costo di ciascuna progressione economica.

**TITOLO III  
CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE**

**Paragrafo 14 - Criteri generali**

La valutazione produce una graduatoria per ciascun settore e il personale vi è collocato con distinzione di categoria e posizione economica.

La collocazione in graduatoria avviene nel rispetto dei criteri di cui all'art.5 ccnl 31.03.1999 e nel rispetto dei principi di selettività di cui al DLgs. n. 150/2009.

**Paragrafo 15 - Parametri per la collocazione in graduatoria**

La collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri, così come distinti con riferimento alle singole categorie e posizioni:

a) Per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B, B3G e C, si tiene conto dei seguenti criteri:

- 1) Esperienza acquisita
- 2) Risultati ottenuti
- 3) Impegno e qualità della prestazione individuale

b) Per i passaggi a tutte le altre posizioni economiche si tiene conto dei seguenti criteri:

- 1) Risultati ottenuti
- 2) Impegno e qualità della prestazione individuale.

**Paragrafo 16 – Valutazione dell'esperienza acquisita**

La valutazione dell'esperienza acquisita viene effettuata dal dirigente del settore in cui è collocato il dipendente e consiste in un apprezzamento della capacità/crescita professionale in relazione alla permanenza del dipendente sul medesimo profilo professionale, negli ultimi 5 anni, presso il Comune di Riccione.

La valutazione viene effettuata dal dirigente, esprimendo un valore numerico secondo la seguente scala:

- Esperienza molto elevata – da 9 a 10
- Esperienza abbastanza elevata – da 7 a 8
- Esperienza media – da 5 a 6
- Esperienza insufficiente – da 0 a 4

La valutazione viene moltiplicata per gli anni di servizio del dipendente sul medesimo profilo professionale e ricalcolata in base al peso del parametro con riferimento alla posizione economica di cui al successivo paragrafo.

**Paragrafo 17 – Peso dell’esperienza acquisita**

Il Peso di questo Parametro varia per le tre posizioni economiche successive ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B, B3G e C come segue:

Categoria B1	–	20%
Categoria B3G	–	15%
Categoria C1	–	10%

**Paragrafo 18 – Valutazione dei risultati ottenuti e dell’impegno e qualità della prestazione individuale.**

La valutazione dei risultati ottenuti e dell’impegno e qualità della prestazione individuale consiste nella valutazione del dipendente sulla base del sistema di valutazione della performance individuale in vigore presso il Comune di Riccione.

A tal fine viene considerato il punteggio medio di valutazione riferito ai due anni solari precedenti a quello di assegnazione della progressione economica.

**Paragrafo 19 - Valutazione finale**

La graduatoria finale dei dipendenti è costituita sulla base di un punteggio che varia da 0 a 10, espresso con cifra a due decimali arrotondata per eccesso o per difetto:

	Risultati ottenuti - Impegno e qualità della prestazione individuale	Esperienza acquisita
Posizione economica B1	80%	20%
Posizione economica B3G	85%	15%
Posizione economica C	90%	10%
Tutte le altre posizioni economiche	100%	0%

In caso di pari punteggio la progressione economica viene assegnata al dipendente con più anzianità di servizio sulla stessa posizione economica.

In caso di ulteriore parità, al dipendente con più anzianità di servizio presso il Comune di Riccione.

In caso di ulteriore parità, al dipendente più anziano di età.

**Per l’Amministrazione Comunale:**

Cinzia Farinelli ..... (Presidente)

Stefania Pierigè .....

**Per le OO.SS. e la R.S.U.**

CGIL ..... ARIO FABERI .....

CISL ..... .....

UIL ..... VILVA STEFANO .....

SULPM ..... .....

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

R.S.U. (VIGORELLI CARMEN...)  
R.S.U. (ZACCHERINI MARCO...)  
R.S.U. (AUROCCI ANNA...)  
R.S.U. (VESCIUVELLI MARGA...)  
R.S.U. (AMMIRATI H. LISA...)  
R.S.U. (SEPE STEFANIA...)  
R.S.U. (CORBELLINI MARCO...)  
R.S.U. (FRANZESI ANTONELLA...)  
R.S.U. (MARRAS MARIWA...)  
R.S.U. (.....)  
R.S.U. (.....)  
R.S.U. (.....)

Vedovani Luisa  
Zaccherini Marco  
Anna Aurocci  
Margherita Vesciuveli  
Lisa Ammirati  
Stefania Sepe  
Marco Corbellini  
Antonella Franzesi  
Mariwa Marras  
.....  
.....  
.....

Riccione, 28 Ottobre 2016