

**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 ADEMPIMENTO DI LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>	28 OTTOBRE 2016	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il CCDI disciplina il sistema di regole per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nel Comune di Riccione. E' un accordo di natura normativa vigente fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica</b>  <u>Presidente:</u> <i>Cinzia Farinelli</i> – Dirigente  <u>Componente:</u> Stefania Pierigè – Dirigente</p> <p><b>Parte Sindacale</b>  <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i>  CGIL, CISL, UIL, SULPM  RSU del Comune di Riccione</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa:</i>  CGIL, CISL, UIL ed RSU</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Il personale dipendente del Comune, di qualifica non dirigenziale in possesso dei requisiti richiesti	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il CCDI disciplina i criteri per la distribuzione delle PEO tra le categorie ed i settori dell'ente nonché i criteri per la selezione del personale che accede alle stesse.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	-
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	-

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con DGC 208 del 19.07.2016 è stato approvato il PEG 2016 che ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2016 (vedi linee guida ANCI del 22 dicembre 2010)</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 DGC 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.</p> <p>L'ente procede alla pubblicazione delle informazioni previste dai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009; a tal proposito vedere la sezione Trasparenza, la specifica sezione sulle relazioni sindacali e la specifica sezione sugli incarichi; tali informazioni sono raggiungibili dal sito istituzionale all'indirizzo <a href="http://www.comune.riccione.rn.it">www.comune.riccione.rn.it</a></p> <p>All'OIV, nel Comune di Riccione, è assegnato il compito di valutare la realizzazione degli obiettivi del PEG; l'articolo 14 comma 6, che prevede l'obbligo di validazione della relazione sulla performance non è applicabile direttamente agli enti locali.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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**

La L. 190/2014 (legge di stabilità 2015) non ha confermato il blocco sancito dall'art. 9 comma 21 del DL. 78/2010, prevedendo di nuovo la possibilità, per le amministrazioni pubbliche, di attivare i percorsi di progressioni economiche infracategoriali (cd. Peo), dopo alcuni anni in cui queste erano rimaste bloccate.

Il presente accordo regola le procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, adeguando i requisiti e le modalità attuative alle nuove disposizioni normative intervenute

negli ultimi anni, soprattutto ai requisiti selettivi e meritocratici più stringenti previsti dalla L. 150/2009.

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

- 1) Prestare particolare attenzione ai dipendenti collocati nelle prime fasce di ciascuna categoria giuridica. Si tratta di dipendenti entrati in servizio negli ultimi 8-9 anni che, prima a causa dei requisiti richiesti e poi a causa del blocco non hanno mai avuto la possibilità di concorrere alle progressioni economiche orizzontali;
- 2) Rendere omogenea l'applicazione dei criteri valutativi. A tal fine si è scelto di suddividere il budget tra i settori dell'ente, rendendo così possibile una "competizione omogenea" a partire cioè dallo stesso soggetto valutatore (il dirigente);
- 3) Rispondere appieno al principio di selettività richiesto dalla L. 150/2009: per ciascun settore e per ciascuna categoria gli assegnatari di Peo non superano mai il 50% dei dipendenti in servizio;
- 4) Rispondere appieno al principio di meritocrazia richiesto dalla L. 150/2009: a tutti i dipendenti si applica il sistema di valutazione della performance individuale vigente nel Comune (aggiornato al DLg 150/2009) e anche il requisito dell'esperienza acquisita, applicata al personale di categoria B1, B3 e C1, non è più semplicemente accertato in base all'anzianità di servizio ma prevede anch'esso un'apprezzamento valutativo da parte del dirigente.
- 5) Garantire a tutto il personale la possibilità di concorrere all'assegnazione delle Peo attraverso la previsione di meccanismi di accorpamento in caso di quorum insufficienti.

## **A1 – ANALISI ARTICOLO PER ARTICOLO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

La **Parte 1** "*Requisiti di accesso alle progressioni*" è composta di 6 Paragrafi, che regolamentano i principi e i requisiti di accesso alle progressioni.

Il **Paragrafo 1** "*Oggetto del presente CCDF*" 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 dipendente in possesso dei requisiti di concorrere per l'avanzamento di posizione economica mentre il terzo capoverso stabilisce, in applicazione del principio di selettività, che le Peo vengano assegnate ad una quota di dipendenti non eccedente, ogni anno, il 50% del personale appartenente a ciascuna posizione economica.

**Il Paragrafo 3** *“Personale che concorre alle progressioni orizzontali”* stabilisce in 36 mesi l'anzianità di servizio presso il Comune di Riccione che i dipendenti devono possedere per poter concorrere alla procedura selettiva. Lo stesso requisito vale per i dipendenti in comando o distacco presso altre amministrazioni nell'interesse del Comune (art. 19 ccnl 22.01.2004) e per i dipendenti in distacco sindacale (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.

**Il Paragrafo 4** *“Requisiti di accesso alla selezione per le progressioni orizzontali”* individua, come requisiti di accesso, oltre ai 36 mesi di servizio, il conseguimento di almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media riferita ai 2 anni precedenti, l'assenza, sempre nel biennio precedente, di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo scritto e un requisito di servizio minimo, nell'anno precedente, di almeno 3/12 del debito orario annuale (lo stesso previsto per accedere alla valutazione della performance individuale).

**I Paragrafi 5 e 6** *“Dipendenti esclusi dalla progressione orizzontale”* e *“Computo dell'anzianità di servizio”* individuano i dipendenti esclusi dall'accesso alla Progressione economica orizzontale e dal computo dell'anzianità di servizio in quanto collocati su posizioni extradotazionali, o in aspettativa perché titolari di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 o in aspettativa in quanto titolari di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 o, ancora, 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.

**La Parte 2** *“Criteri per l'assegnazione delle progressioni”* si compone di 7 paragrafi (dal 7 al 13).

**Il Paragrafo 7** *“Risorse e decorrenza delle Peo”* stabilisce che le risorse da destinare alle Peo sono definite annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Viene inoltre stabilita la decorrenza delle progressioni, che per il 2016 è il primo giorno del mese di sottoscrizione mentre per il 2017 e per gli anni successivi è il 1° gennaio e vengono elencate le 3 fasi della procedura per l'assegnazione delle Peo.

**Il Paragrafo 8** "*Fasce di posizione economica*" individua le 6 fasce di posizione economica sulle quali vengono in prima battuta distribuite le risorse disponibili.

**Il Paragrafo 9** "*Fase 1: Distribuzione delle risorse per fasce di posizione economica*" indica la % di distribuzione delle risorse tra le diverse fasce per il 2016 e per il 2017 mentre a decorrere dal 2018 è prevista una distribuzione delle risorse proporzionale al valore delle progressioni economiche potenzialmente effettuabili per ciascuna posizione, calcolata sui dipendenti che ne hanno maturato il diritto nell'anno di riferimento.

Alle Fasce di posizione economica viene assegnato il 90% delle risorse disponibili, mentre il restante 10% forma il fondo residuale da utilizzarsi successivamente.

**Il Paragrafo 10** "*Ripartizione delle risorse all'interno della Fascia*" stabilisce che le risorse assegnate a ciascuna Fascia di posizioni economiche siano ripartite fra le categorie (cioè tra le singole posizioni economiche) in misura proporzionale al numero dei dipendenti iscritti a ciascuna di esse.

**Il Paragrafo 11** "*Distribuzione delle risorse per settore*" stabilisce che le risorse assegnate ad ogni fascia e a ciascuna categoria siano infine ripartite fra i settori secondo un criterio proporzionale, tenuto conto del numero dei dipendenti del settore iscritti a ciascuna posizione.

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

Viene ribadito il limite massimo del 50% di Peo assegnabili in riferimento al n. dei dipendenti iscritti a ciascuna posizione economica, inderogabile anche nel caso di quozienti ex equo, nel cui caso le corrispondenti progressioni non vengono assegnate e le risorse confluiscono nella successiva Fase 2.

**Il Paragrafo 12** "*Fase 2: distribuzione delle risorse residue per categorie giuridiche di iscrizione e assegnazione delle PEO per settore*" descrive le modalità di ripartizione delle risorse non impiegate nella Fase 1, che avviene per categorie giuridiche accorpate (B, C e D) senza più distinzioni infracategoriali e per settori, con il sistema dei quozienti più alti, fino alla concorrenza delle risorse disponibili in considerazione del costo di ciascuna progressione.



5

Il **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”* può essere considerata una “norma di chiusura”, per garantire almeno una progressione economica orizzontale per ciascuna delle 3 categorie giuridiche (B, C e D).

La **Parte 3** *“Criteri per la formazione delle graduatorie”* si compone di 6 paragrafi (dal 14 al 19).

Il **Paragrafo 14** *“Criteri generali”* prevede graduatorie di settore, con distinzione di categoria e posizione economica.

Il **Paragrafo 15** *“Parametri per la collocazione in graduatoria”* individua i risultati ottenuti e l’impegno e qualità della prestazione individuale quali parametri per la collocazione in graduatoria, cui si aggiunge l’esperienza acquisita per il solo personale ascritto alla posizione iniziale delle categorie B, B3G e C.

I **Paragrafi 16** *“Valutazione dell’esperienza acquisita”* e **17** *“Peso dell’esperienza acquisita”* stabiliscono le modalità con cui valutare questo parametro. Viene superato il criterio meramente accertativo (anni di anzianità di servizio o di anzianità sulla posizione) ed introdotto un elemento valutativo inerente alla crescita professionale su un determinato profilo che viene messa in relazione all’anzianità di servizio del dipendente sul profilo, e pesata in maniera decrescente al crescere della categoria giuridica di iscrizione (Categoria B1–20%, Categoria B3G–15%, Categoria C1–10%).

Il **Paragrafo 18** *“Valutazione dei risultati ottenuti e dell’impegno e qualità della prestazione individuale”* rimanda, ai fini della valutazione dei risultati ottenuti e dell’impegno e qualità della prestazione individuale, al sistema di valutazione della performance individuale in vigore presso il Comune di Riccione (punteggio medio di valutazione riferito ai due anni solari precedenti a quello di assegnazione della progressione economica).

Il **Paragrafo 19** *“Valutazione finale”* individua a titolo riepilogativo i parametri utilizzati per assegnare il punteggio finale ed il loro diverso peso per le diverse categorie giuridiche nonché i criteri di precedenza in caso di parità di punteggio.

#### **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 CCDI 17 maggio 2006, integrato dal CCDI 4 luglio 2011 che definiva i criteri per la distribuzione delle risorse fra i settori e i criteri per la selezione del personale che accedono alle Progressioni economiche.

### **D – Coerenza con i principi di selettività e premialità**

I contenuti del CCDI rispondono appieno al principio di premialità selettività richiesto dalla L. 150/2009: per ciascun settore e per ciascuna categoria gli assegnatari di Peo non superano mai il 50% dei dipendenti in servizio. Inoltre a tutti i dipendenti si applica il sistema di valutazione della performance individuale vigente nel Comune (aggiornato al DLg 150/2009) e anche il requisito dell'esperienza acquisita, applicata al personale di categoria B1, B3 e C1, non è più semplicemente accertato in base all'anzianità di servizio ma prevede anch'esso un'apprezzamento valutativo da parte del dirigente.

### **E - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo**

I risultati attesi sono stati più sopra esposti, e rispondono all'esigenza di riattivare tale istituto dopo anni in cui lo stesso è rimasto "congelato". Non è possibile prevedere e ante il numero di progressioni economiche che saranno attivate, stante il diverso valore economico di ciascuna posizione. Tuttavia si prevede, sia per il 2016 che per il 2017, un impatto stimabile attorno al 30%, per ciascun anno, rispetto alla "platea" dei dipendenti aventi i requisiti di partecipazione.

Riccione, 28 Ottobre 2016

Il Dirigente del settore  
Bilancio – Tributi – Patrimonio –  
Economato – Risorse Umane  
Dott.<sup>SSA</sup> Cinzia Farinelli

.....