COMUNE DI RICCIONE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DI INTEGRAZIONE AL CCI DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RICCIONE PER IL TRIENNIO 2019/2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 27/06/2019 E S.S.M.M.

Premesso che:

- in data 23.11.2021 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto la Preintesa sul Contratto Collettivo Integrativo normativo di integrazione al CCI del personale dipendente del Comune di Riccione per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 27/06/2019 e s.s.m.m.;

- il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 7.12.2021 (Verbale dell'organo di revisione n. 18 del 7.12.202 prot. n. 99266 del 7.12.2021 ha rilasciato il prescritto parere ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001;

- la Giunta Comunale, con propria delibera n. 364 del 20.12.2021, immediatamente esecutiva, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di integrazione al CCI del personale dipendente del Comune di Riccione per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 27.06.2019 e s.s.m.m.;

In data 23.12.2021 alle ore 12:00, in modalità videoconferenza, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale ed hanno convenuto di sottoscrivere per la sottoscrizione, in data odierna, in via definitiva, il Contratto Collettivo Integrativo di integrazione al CCI del personale dipendente del Comune di Riccione per il triennio 2019 – 2021, che si allega al presente Verbale quale parte integrante e sostanziale.

Per il Comune di Riccione

F.to Cinzia Farinelli (Presidente della Delegazione trattante)

Per le OO.SS. territoriali

F.to Giacomini Ornella FP CGIL

F.to Bernardi Giuseppe CISL FP Romagna

F.to Perno Nicoletta UIL FPL

Per la RSU del Comune di Riccione

F.to Aurucci Anna

F.to Corbelli Marco

F.to Giannetti Maria Grazia

F.to Gravina Dina Maria Vittoria

F.to Maioli Lucia

F.to Tirincanti Andrea

F.to Zaccarelli Mauro

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DI INTEGRAZIONE AL CCI DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RICCIONE PER IL TRIENNIO 2019/2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 27/06/2019 E S.S.M.M.

Art. 1 – Criteri integrativi per l'effettuazione delle Progressioni economiche orizzontali nel Comune di Riccione (art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018)

L'art. 9 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 denominato "Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche" è modificato nell'Allegato "A".

Art. 2 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance *(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.5.2018)*

L'art. 8 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 denominato "Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance *(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.5.2018)*" è integrato con il presente Documento Allegato "B".

Di seguito sono riportati i documenti Allegato "A" e "Allegato "B".

ALLEGATO "A" AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RICCIONE PER IL TRIENNIO 2019/2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 27.06.2019 E S.S.M.M.

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

TITOLO I – REQUISITI DI ACCESSO ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Paragrafo 1 – Oggetto del presente CCI

Il presente CCI, di natura normativa e di durata triennale (2019-2021), 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 integrativi 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 in vigore presso il Comune di Riccione e sulla base dell'esperienza maturata.
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 e per ogni settore, il 50% del personale partecipante alla selezione.

Paragrafo 3 – Requisiti di partecipazione alla selezione

Si individuano i seguenti requisiti di partecipazione alle selezioni:

1) Essere dipendente dell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla data di decorrenza della progressione economica;

2) Avere prestato, alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale, almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica in godimento. A tal fine i periodi di lavoro con contratti a tempo determinato già prestati dal dipendente presso questo ente nella medesima posizione economica e categoria di inquadramento concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta.

Paragrafo 4. Dipendenti in comando o distacco presso altri enti
I dipendenti dell'ente in comando o distacco presso altre amministrazioni, in possesso dei requisiti di cui al Paragrafo 3 punti 1,2,3,4 e 5 partecipano alla selezione.
Ai fini della valutazione il dirigente acquisisce, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alla valutazione della performance individuale.
In presenza di un sistema di valutazione articolato su una scala di punteggio diversa da quella adottata dal Comune di Riccione, il dirigente del settore di appartenenza del dipendente alla data di decorrenza delle progressioni provvede alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

Paragrafo 5. Dipendenti in distacco sindacale
I dipendenti dell'ente in distacco sindacale partecipano alla selezione.
Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione di ciascun anno si considera 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.

Paragrafo 6 - Dipendenti acquisiti con mobilità da altri enti
Per i dipendenti che hanno iniziato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti, precedentemente alla data della selezione, e sono assunti presso il Comune di Riccione a seguito di procedure di mobilità, la sussistenza dei requisiti per l'ammissione alla selezione, nonché per il punteggio della permanenza nella posizione economica, è accertata tenuto conto anche del periodo di servizio svolto presso l'Ente di provenienza.
Ai fini della valutazione il dirigente acquisisce tutte le informazioni relative alla valutazione della performance individuale.
In presenza di un sistema di valutazione articolato su una scala di punteggio diversa da quella adottata dal Comune di Riccione, il dirigente del settore di appartenenza del dipendente alla data di decorrenza delle progressioni provvede alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

Paragrafo 7 – Computo dell'esperienza maturata e professionalità acquisita sulla medesima posizione economica
1. Ai fini del conteggio del requisito del periodo di servizio nella posizione economica di cui al paragrafo 3 comma 2 e ai fini della valutazione dell'esperienza maturata di cui al paragrafo 11, con riferimento al rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato:

a) I periodi d'interruzione dal lavoro per "aspettativa senza assegni" non sono ritenuti utili, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla Legge o dai contratti. Anche i periodi di congedo fruiti ai sensi dell'articolo 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001 non sono utili ai fini della progressione in quanto i periodi rilevanti ai fini delle PEO presuppongono una attività lavorativa effettivamente svolta che porti ad un arricchimento della

professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente, così come esplicitato nella nota del Dipartimento della Funzione Pubblica del 15 gennaio 2013 n. 2285.
b) I mesi di servizio effettuati con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e verticale sono conteggiati come quelli effettuati a tempo pieno.
c) Per i dipendenti che hanno iniziato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti, precedentemente alla data della selezione, e sono assunti presso il Comune di Riccione a seguito di mobilità, il valore del punteggio riferito all'esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza è attribuito tenuto conto anche del periodo di servizio svolto presso l'Ente di provenienza.

TITOLO II – CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI

Paragrafo 8 – Risorse e decorrenza delle PEO

Le risorse da destinare alle nuove Progressioni economiche orizzontali sono definite annualmente in sede di contrattazione integrativa riguardante il CCI di natura economica di ripartizione del Fondo risorse decentrate.
Per l'anno 2021 le progressioni hanno decorrenza **dal 1 Luglio**.

L'assegnazione delle progressioni economiche avviene in **3 fasi**:

- Fase 1: distribuzione delle risorse per Settore, in misura proporzionale al numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per la selezione in servizio presso ogni settore alla data di decorrenza delle PEO. A tal fine i posti dotazionali part time sono considerati per intero;
- Fase 2 Assegnazione delle progressioni economiche sulla base di graduatorie di Settore, fino all'utilizzo dell'importo a disposizione di ciascun settore. A ciascun settore è assegnata almeno una progressione economica orizzontale. Le risorse non utilizzate per mancato raggiungimento del quoziente pieno (resti) confluiscono nella fase 3;
- Fase 3: Utilizzo delle risorse residue (resti) per l'assegnazione delle PEO sulla base di una graduatorie unica di ente.

TITOLO III - CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

Paragrafo 9 - Parametri per la collocazione in graduatoria

Ai fini dell'assegnazione annuale delle progressioni economiche orizzontali il personale è collocato in graduatoria prendendo in considerazione:

a) la valutazione della performance ottenuta nei tre 3 anni precedenti all'anno di selezione >> peso attribuito 85%;
b) l'esperienza lavorativa maturata nella posizione economica di appartenenza >> peso attribuito 15%.

La media ponderata tra il valore della performance (ambito a) e il valore dell'esperienza maturata nella stessa posizione economica (ambito b) determina il punteggio per il collocamento nelle graduatorie di settore ai fini dell'assegnazione della PEO.

Paragrafo 10 – Valutazione della performance

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si considera il valore medio delle valutazioni riferite ai 3 anni precedenti all'anno della selezione.

Il personale che, in base ai requisiti del Sistema di valutazione della performance, è risultato valutabile, nel triennio precedente, per almeno due anni, accede alla graduatoria con il punteggio medio ottenuto nei due anni valutati.

Paragrafo 11 – Valutazione dell'esperienza maturata

Il valore attribuito all'esperienza maturata è determinato dal punteggio corrispondente alla permanenza nella medesima posizione economica sulla base della seguente tabella:

Range di permanenza nella posizione economica (anni)	**Punteggio attribuito**
Maggiore o uguale a 2 e inferiore a 3	2
Maggiore o uguale a 3 e inferiore a 4	3
Maggiore o uguale a 4 e inferiore a 5	4
Maggiore o uguale a 5 e inferiore a 6	5
Maggiore o uguale a 6 e inferiore a 7	6
Maggiore o uguale a 7 e inferiore a 8	7
Maggiore o uguale a 8 e inferiore a 9	8
Maggiore o uguale a 9 e inferiore a 10	9
Maggiore o uguale a 10	10

Paragrafo 12 - Valutazione finale

1) La media ponderata tra la valutazione della performance di cui al paragrafo 10 e il valore dell'esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza di cui al paragrafo 11 determina il punteggio finale per il collocamento nelle graduatorie di settore ai fini dell'assegnazione della PEO.

2) 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.

3) In caso di parità di punteggio la progressione economica viene assegnata al dipendente con più anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato sulla stessa posizione economica.

In caso di ulteriore parità la progressione economica viene assegnata al dipendente con più anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso il Comune di Riccione.

In caso di ulteriore parità la progressione economica viene assegnata al dipendente con maggiore età anagrafica.
Al fine del conteggio dei mesi di servizio di cui al punto 3 si utilizzano i criteri specificati al Paragrafo 7.

Dichiarazione congiunta
Le parti si impegnano, dopo aver verificato l'applicazione dei parametri utili ai fini della graduatoria per l'assegnazione delle PEO 2021 (valutazione della performance individuale e valutazione della esperienza maturata), ad apportare eventuali modifiche al peso percentuale dei parametri stessi, da applicarsi a valere dal 2022.

ALLEGATO "B" AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RICCIONE PER IL TRIENNIO 2019/2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 27.06.2019 E S.S.M.M.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI DI PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE

1) I criteri di incentivazione della performance del personale dipendente sono definiti secondo le seguenti modalità:

a) Le risorse che annualmente, vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, sono assegnati ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, nonché della categoria professionale di inquadramento in base ai seguenti coefficienti:

	Coefficienti di categoria
A	1
B	1,06
B3G	1,12
C	1,19
D	1,30

b) In caso di mancato o parziale raggiungimento dei risultati di ente (valutati ai fini della performance organizzativa) o degli obiettivi di miglioramento definiti nel PDO (valutati nella performance individuale) il Nucleo di valutazione dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale. La riduzione non viene operata se l'obiettivo, di ente o di miglioramento del PDO, viene conseguito in misura uguale o superiore al 90%.
c) Il budget complessivo di settore è ripartito tra il budget di performance organizzativa e quello di performance individuale, nella misura stabilita in sede di contrattazione decentrata.
d) I premi di performance organizzativa e individuale sono distribuiti tra i dipendenti che abbiano raggiunto come condizione preliminare una valutazione pari almeno al 60% del punteggio massimo ottenibile rispetto alle "competenze professionali e manageriali" o "competenze professionali" e una valutazione complessiva pari ad almeno 6,00 secondo le seguenti fasce di valutazione.

VALUTAZIONE INDIVUDUALE	Fascia di valutazione e % di distribuzione della quota teorica di base
> = 9/10	**100%**
> = 8/10	**90%**
> = 7/10	**80%**
> = 6/10	**70%**
< 6/10	**0%**

e) Il personale a tempo determinato e a tempo indeterminato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno 90 giorni.

f) Le quote di incentivo alla performance spettanti ad ogni dipendente (incentivo di performance organizzativa e incentivo di performance individuale) vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento (con esclusione delle ferie e dei recuperi orari di lavoro straordinario), applicando un criterio "non necessariamente proporzionale alle assenze rilevate" secondo quanto previsto dall'art. 36 comma 10 lettera e) del vigente CCNL 2016-2018, con l'eccezione dei periodi di congedo di maternità e paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001 nonché delle altre assenze il cui trattamento economico disciplinato dal vigente CCNL 2016-2018 è riconducibile al trattamento economico spettante per i periodi di congedo di maternità e paternità (primi 30 giorni del congedo parentale previsto dall'art. 32 comma 1 del D.Lgs.151/2001 e congedo per la malattia del figlio fino al terzo anno) per i quali non è applicata la riduzione per le assenze dal servizio, fermo restando la valutazione dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente ai risultati :

Ore annue presenza in servizio /debito orario annuale	**% di compenso incentivante spettante**
Da 10/12 a 12/12	100%
Da 8/12 a 10/12	90%
Da 6/12 a 8/12	70%
Da 3/12 a 6/12	40%
<3/12	0%

Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile in graduatoria.

2) Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da

norme di legge e performance organizzativa e individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo punto 4).

3) Ai fini del comma 2) assumono rilievo tutti gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, liquidati nell'anno di valutazione della performance, al netto delle quote contributive a carico dell'Ente;

4) La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definito secondo il seguente schema:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	**% Riduzione incentivo di performance individuale**
Fino a € 1.000,00	0%
da € 1.000,00 a € 1.999,00	5%
da € 2.000,00 a € 2.999,00	10%
da € 3.000,00 a € 3.999,00	15%
da € 4.000,00 a € 4.999,00	20%
da € 5.000,00 a € 5.999,00	25%
da € 6.000,00 a € 6.999,00	30%
da € 7.000,00 a € 7.999,00	35%
da € 8.000,00 a € 8.999,00	40%
da € 9.000,00 a € 9.999,00	45%
da € 10.000,00 a € 10.999,00	50%
da € 11.000,00 a € 11.999,00	55%
da € 12.000,00 a € 12.999,00	60%
da € 13.000,00 a € 13.999,00	65%
da € 14.000,00 a € 14.999,00	70%
da € 15.000,00 a € 15.999,00	75%
da € 16.000,00 a € 16.999,00	80%
da € 17.000,00 a € 17.999,00	85%
da € 18.000,00	90%

5) Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.
6) Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del comma 5 vengono ridistribuite tra il restante personale dell'ente.
7) Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance dell'anno 2020.

Riccione, 23 Dicembre 2021

Per il Comune di Riccione

F.to Cinzia Farinelli (Presidente della Delegazione trattante)

Per le OO.SS. territoriali

F.to Giacomini Ornella FP CGIL

F.to Bernardi Giuseppe CISL FP Romagna

F.to Perno Nicoletta UIL FPL

Per la RSU del Comune di Riccione

F.to Aurucci Anna

F.to Corbelli Marco

F.to Giannetti Maria Grazia

F.to Gravina Dina Maria Vittoria

F.to Maioli Lucia

F.to Tirincanti Andrea

F.to Zaccarelli Mauro