

## COMUNE DI RICCIONE

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO 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 Intesa</b>		22 DICEMBRE 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Il CCI integra la disciplina 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> 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 dell'Intesa:</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 CCI 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.
<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 n. 304 del 03/12/2020 sono stati approvati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa decentrata riguardante il presente contratto collettivo integrativo normativo.</p> <p>Il PEG 2020, approvato con atto di G.C. n. 52 del 17 febbraio 2020 e modificato nel Piano dettagliato degli obiettivi con Delibera di G.C. n. 228 del 4.09.2020, ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2020 (art. 169 comma 3 – bis Decreto legislativo n. 267/2000 e 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 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. Con delibera di Giunta n. 23 del 24.01.2020 è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2022.</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 <a href="http://www.comune.riccione.rn.it">www.comune.riccione.rn.it</a></p> <p>Al NdV, 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><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**

Il presente accordo decentrato, allegato al CCI normativo 2019-2021, disciplina le procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, integrando ed adeguando i requisiti e le modalità attuative ai recenti chiarimenti interpretativi dell'Aran oltre che alle disposizioni normative previste dal 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.

## **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 24 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 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 in aspettativa senza assegni, il cui rapporto di lavoro risulta sospeso, anche in quanto titolari di incarico ai sensi dell’artt. 90 e 110 del D. Lgs. 2000 n. 267 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 (almeno 2 anni come requisito di partecipazione) e del requisito dell’esperienza maturata. In particolare stabilisce che non sono computati i periodi che non contribuiscono alla maturazione dell’anzianità di servizio fatti salvi i casi espressamente previsti dalla Legge o dai contratti; il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno mentre il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è conteggiato per l’effettiva durata della prestazione lavorativa; il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro e nell’attribuzione del punteggio riferito all’esperienza maturata nell’ambito professionale di riferimento si considera anche il periodo di servizio svolto presso l’Ente di provenienza.

Il **Titolo 2** “*Criteri per l’assegnazione delle progressioni*” si compone di un solo paragrafo, il **Paragrafo 9** “*Risorse e decorrenza delle Peo*” che definisce quale data di decorrenza delle progressioni per il 2020 il 1 Luglio, mantenendo invariate le 3 fasi in cui si compone la procedura di assegnazione delle Peo.

Il **Titolo 3** “*Criteri per la formazione delle graduatorie*” si compone di quattro paragrafi.

Il **Paragrafo 10** “*Parametri per la collocazione in graduatoria*” individua due parametri di valutazione, la cui media ponderata costituisce il punteggio per il collocamento nelle graduatorie di settore: la valutazione della performance relativa ai tre anni precedenti l’anno di selezione, alla quale si attribuisce un peso del 85%, e l’esperienza maturata nell’ambito della posizione economica di appartenenza, alla quale si attribuisce un peso del 15%.

Il **Paragrafo 11** “*Valutazione della performance*” specifica i pesi diversificati assegnati 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) e stabilisce che accedono alla graduatoria i dipendenti che sono stati valutati per almeno due anni nel triennio precedente la selezione.

Il **Paragrafo 12** “*Valutazione dell’esperienza maturata*” determina il punteggio da attribuire alla permanenza nella medesima posizione economica in godimento.

Il **Paragrafo 13** “*Valutazione finale*” individua il punteggio finale per il collocamento nelle graduatorie di settore corrispondente alla media ponderata tra la valutazione della performance di cui al paragrafo 11 e il valore dell’esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza di cui al paragrafo 12. Si specifica inoltre che il punteggio finale è espresso da un valore compreso tra 0 e 10 con cifra a due decimali arrotondata per eccesso o per difetto. Riguardo ai casi di parità di punteggio si stabilisce che la progressione economica viene assegnata al dipendente con maggiore anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato sulla stessa posizione economica di cui al

Paragrafo 8, e in caso di ulteriore parità, al dipendente con più anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso il Comune di Riccione.

Il contratto si conclude con una dichiarazione congiunta con la quale le parti si impegnano, dopo aver verificato l'applicazione dei parametri utili ai fini della graduatoria per l'assegnazione delle PEO 2020, ad apportare eventuali modifiche al peso percentuale dei parametri stessi, da applicarsi a valere dal 2021.

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

Le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono riportate nei CCI 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**

Sono abrogati i precedenti CCI che riguardano l'istituto delle Progressioni economiche orizzontali disciplinato dal presente accordo.

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

I contenuti del CCI 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 per il 2020 un impatto stimabile attorno al 20% rispetto alla "platea" dei dipendenti aventi i requisiti di partecipazione.

Riccione, 23/12/2020

Il Dirigente del settore 5  
"Servizi Finanziari – Affari Generali -  
Risorse Umane – Sviluppo Tecnologico"  
Dott.<sup>ssa</sup> Cinzia Farinelli

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n° 82/2005) e successive modificazioni.