

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019 – 2021

### ACCORDO STRALCIO AVENTE AD OGGETTO:

- Risorse e criteri per le progressioni economiche orizzontali (peo);
- Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2019

Accordo 01/2019

Il giorno 17 del mese di dicembre dell'anno 2019, presso la Sede del Comune di Senigallia, si sono incontrate le parti negoziali:

la delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente, Laura Filonzi, dirigente dell'Area Risorse Umane e Finanziarie;

la delegazione di parte sindacale :

RSU

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

FP CGIL

CISL FP

### LE DELEGAZIONI TRATTANTI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- Atteso che le delegazioni trattanti per la contrattazione decentrata hanno sottoscritto in data 29/11/2019 l'ipotesi di accordo "Contratto Collettivo integrativo 2019-2021";
- Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 302 del 17/12/2019 con la quale, a seguito della certificazione positiva dei revisori dei conti sull'ipotesi suddetta, le delegazioni trattanti venivano autorizzate alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo 2019 – 2021 in oggetto;
- Vista la Deliberazione di Giunta Municipale n.265 del 21/11/2019, con la quale sono state espresse linee di indirizzo per la presentazione di una piattaforma per il contratto decentrato integrativo per il triennio 2019 – 2021;
- Precisato che in particolare si formulava l'indirizzo di definire una proposta per tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata previsti dall'articolo 7 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, dando priorità alla contrattazione sui criteri per le progressioni economiche orizzontali (PEO) al fine di dare applicazione all'istituto sin dal corrente anno, con possibilità di stipulare un accordo stralcio su tale istituto e su eventuali altre materie;
- Ritenuto di procedere intanto alla stipula di un accordo sulle progressioni orizzontali in conformità a quanto stabilito dalla Delibera gm 265/2019 sopra citata e sui criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo per l'anno 2019;
- Dato atto che è necessario giungere quanto prima alla stipula del contratto decentrato integrativo su tutte le altre materie oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 del suddetto CCNL e che a tal fine la delegazione trattante di parte pubblica dovrà presentare, come da specifico indirizzo espresso con la

deliberazione 265/2019 sopra richiamata, una proposta su tutti gli altri istituti entro e non oltre il 28/2/2020;

- Viste le determinazioni del Dirigente Area Risorse Umane e Finanziarie n.1591 del 28/11/2019 e n.1631 del 9/12/2019, con la quale è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2019;

## STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

### Indice Sommario

#### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019 – 2021

##### Capo I -- Risorse e criteri per le progressioni economiche orizzontali (peo)

Articolo 1 – Progressioni economiche orizzontali

Articolo 2 – Requisiti per l'accesso alla progressione economica

Articolo 3 – Criteri di valutazione

Articolo 4 – Criteri di assegnazione delle risorse

Articolo 5 – Procedura per la definizione delle graduatorie

##### Capo II -- Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2019

Articolo 1 – Criteri generali di ripartizione risorse disponibili anno 2019

##### Capo III -- Disposizioni finali

Articolo 1 – Disposizioni finali

---

#### Capo I -- Risorse e criteri per le progressioni economiche orizzontali (peo)

##### Art.1

##### Progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella C allegata al CCNL 21/05/2018.
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite dell'importo individuato tra le risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili, sulla base di procedure selettive, secondo i criteri stabiliti dal presente accordo.
3. La progressione economica non può in ogni caso essere attribuita ad una percentuale superiore al 50% annua degli aventi diritto ad accedere alla procedura.
4. Per il finanziamento di nuove progressioni economiche sono destinate, negli anni 2019 e 2020, le seguenti risorse:

° anno 2019: € 98.000,00

° anno 2020: € 52.000,00

5. Le progressioni di cui al comma 4 decorreranno rispettivamente dal 1°/1/2019 e dal 1°/1/2020, salva la possibilità della contrattazione decentrata integrativa annuale di stabilire una diversa data di decorrenza per l'anno 2020 motivando tale modifica.

## Art.2

### Requisiti per l'accesso alla progressione economica

1. Per partecipare alla selezione per l'accesso alla progressione economica orizzontale è necessario il possesso dei seguenti requisiti:
1. essere dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Senigallia, alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale, con un'anzianità minima di 24 mesi maturata nella posizione economica in godimento;
  2. aver conseguito almeno n. 2 valutazioni nel triennio che precede l'anno di decorrenza della progressione;
  3. non aver subito, nell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto. Possono partecipare alla procedura i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare avviato in data antecedente alla data di decorrenza della progressione e non ancora concluso. In tale caso l'attribuzione della progressione resta comunque subordinata all'esito del procedimento stesso.

## Art.3

### Criteri di valutazione

1. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo e meritocratico sulla base dei seguenti elementi:
- a) la media delle valutazioni attribuite nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, rilevata dal sistema di valutazione vigente;
  - b) l'esperienza maturata nella posizione economica posseduta alla data di decorrenza della progressione.
2. La valutazione della performance effettuata da altri Enti sarà omogeneizzata alle modalità di valutazione vigenti nel Comune di Senigallia.
3. I punteggi delle schede di valutazione delle posizioni organizzative sono rapportate ai punteggi delle schede di valutazione del personale inquadrato in cat.D, ove necessario.



4. Nel caso in cui, per qualsiasi causa, al dipendente che è stato ammesso alla selezione, manchi una valutazione nel triennio da considerare, per il calcolo della media ai sensi del comma 1 lett.a) sarà attribuito il punteggio di 0 (zero) per l'anno in cui la valutazione manchi.
5. La valutazione dell'esperienza maturata nel profilo professionale di inquadramento e nella posizione economica di appartenenza non può pesare più del 30% rispetto al punteggio complessivo attribuito per l'accesso alla Progressione Economica Orizzontale. I primi 24 mesi di permanenza nella posizione non sono comunque valutati ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio.
6. L'esperienza nella posizione economica è valutata attribuendo 2 (due) punti per ogni anno, fino ad punteggio massimo di 20 punti.
7. Ai fini dell'accesso alla selezione e dell'attribuzione del punteggio, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche di accesso di ciascuna categoria (A, B1, B3 giur, C1, D1 e D3giur), si terrà conto anche del periodo di possesso della posizione economica nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato con il Comune di Senigallia purché lo stesso non sia stato costituito ai sensi degli artt. 90 o 110 del d.lgs. 267/2000 e a condizione che il contratto di lavoro a tempo determinato prevedesse l'inquadramento nella medesima posizione economica, e nel medesimo profilo professionale di quello posseduto alla data di decorrenza della progressione economica.  
Si terrà conto del servizio a tempo determinato svolto entro il decimo anno antecedente all'anno di riferimento della PEO.

#### **Art.4**

#### **Criteri di assegnazione delle risorse**

1. Per partecipare alla selezione non è prevista, ai fini della semplificazione e celerità del procedimento, la presentazione della domanda di partecipazione da parte dei dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione, che saranno ammessi d'ufficio alla selezione previa verifica dei requisiti di ammissione.
2. E' fatta salva la facoltà di rinunciare alla progressione per i dipendenti che hanno maturato i requisiti di partecipazione.
3. Nell'ambito delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali ad ogni Area/U.O.A. dell'Ente viene attribuito un budget di risorse da utilizzare per le progressioni economiche orizzontali del personale assegnato (budget di Area).
4. La determinazione delle risorse da assegnare ad ogni Area/U.O.A. è effettuata dall'Ufficio Risorse umane in base alla percentuale di incidenza del costo delle progressioni orizzontali di tutti i dipendenti dell'Area sul costo totale delle progressioni di tutti i dipendenti dell'Ente in servizio alla data di decorrenza della progressione orizzontale.

5. Nell'ambito di ogni Area/U.O.A. verranno formulate graduatorie distinte per categoria (A-B, C, D). Il budget di Area a tal fine sarà suddiviso in tre ulteriori budget, ciascuno dei quali sarà destinato alle graduatorie di categoria. Il budget di Area/U.O.A. sarà suddiviso nei budget di categoria in base alla percentuale di incidenza del costo di tutte le progressioni del personale di ciascuna categoria sul budget di Area.
6. Ai fini dell'applicazione dei commi 3 e 5 gli Uffici collocati nella struttura organizzativa al di fuori delle strutture di massima dimensione (nella vigente struttura organizzativa Ufficio Legale e Ufficio Gabinetto del Sindaco), sono considerati in modo unitario con l'Area ascritta alla responsabilità dello stesso Dirigente.

## Art. 5

### Procedura per la definizione delle graduatorie

1. Il procedimento per l'attribuzione delle progressioni economiche è avviato con atto del Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane, con il quale si dispone l'ammissione alla selezione dei dipendenti in possesso dei requisiti d'accesso previsti dall'art.2 del presente accordo, e pubblicato sulla rete intranet.
2. Le graduatorie vengono redatte dall'Ufficio Risorse Umane per ciascuna categoria (A-B, C, D) all'interno di ogni Area/U.O.A, indicando il punteggio ottenuto sulla base dei criteri di cui al precedente art. 3.
3. Avranno titolo a beneficiare della PEO i dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria nella graduatoria dell'Area di appartenenza, nei limiti della somma stanziata nell'anno di riferimento; la progressione economica non può in ogni caso essere attribuita ad una percentuale superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura.
4. In caso di parità di punteggio precede in graduatoria il dipendente che ha ottenuto la miglior valutazione dell'ultimo anno di riferimento; in caso di ulteriore parità, precede chi ha maturato una maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica e, in caso di ulteriore parità, il dipendente che ha maturato una maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nel comparto funzioni locali e, in caso di ulteriore parità, il dipendente più giovane di età.
5. La graduatoria sarà approvata con atto del dirigente dell'Ufficio Risorse Umane. Entro 10 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà formulare eventuali osservazioni riguardanti la sua posizione. L'Ufficio Risorse umane, esaminate le segnalazioni, apporta le eventuali rettifiche e provvede all'approvazione definitiva dei beneficiari.
6. L'esito della procedura selettiva, come stabilito dall'art. 16, comma 8 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. I passaggi avvengono all'interno della graduatoria di categoria sino ad esaurimento del corrispondente budget. I resti risultanti ad esito dell'attribuzione delle progressioni per ciascuna Area/U.O.A. e categoria



saranno utilizzati per assegnare progressioni al personale delle categorie A- B della medesima Area/U.O.A. in base al criterio della minor somma necessaria all'effettuazione della progressione stessa, fermo restando il rispetto del limite dell'attribuzione delle PEO pari al 50% massimo dei dipendenti aventi diritto. Il resto ulteriore rientrerà nella disponibilità del fondo e sarà destinato alle progressioni economiche (per l'anno 2020 o, per gli anni successivi, qualora se ne decida l'attivazione) oppure alla premialità.

8. L'utilizzo dei resti avverrà nel rispetto del limite dell'attribuzione delle PEO ad una percentuale massima del 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione.

## Capo II -- Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2019

### Art. 1

#### Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili anno 2019

1. Ai sensi dell'articolo 68 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse esistenti nel fondo legittimamente costituito dall'ente in applicazione dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018 dopo avere detratto dalla parte stabile le seguenti quote:
  1. I differenziali di progressione economica effettivamente erogati nel corso dell'anno al personale che ne risulta beneficiario;
  2. la quota di indennità di comparto effettivamente erogata nel corso dell'anno ai sensi dell'articolo 33 comma 4 lettere b) e c) del CCNL 22 gennaio 2004;
  3. le quote relative all'incremento delle indennità personale educativo asili nido;
  4. le quote dell'indennità effettivamente erogate al personale del ex VIII qualifica, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37 comma 4 del CCNL 6 luglio 1995.
2. Le risorse disponibili sulla parte stabile del fondo ai sensi del precedente comma 1 sono prioritariamente utilizzate per il pagamento delle indennità da liquidare su base mensile o plurimensile nel corso dell'anno (turno, reperibilità, maneggio valori, disagio, rischio, specifiche responsabilità)
3. Le risorse residue dopo l'applicazione del comma 2 sono impiegate per i seguenti compensi ed indennità:
  1. Progressioni economiche orizzontali (PEO) con decorrenza 1°/1/2019, nei limiti delle risorse previste all'art.1, Capo I del presente accordo e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018 e del Capo I del presente accordo;
4. Le risorse residue dopo l'applicazione del comma 3 sono destinate ai premi collegati alla performance organizzativa o individuale ai sensi dell'articolo 68 comma 2 lettere a) e b).
5. Le risorse iscritte e disponibili sulla parte variabile del fondo ai sensi dell'articolo 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21 maggio 2018 e derivanti da specifiche disposizioni di legge, sono impiegate esclusivamente per i trattamenti economici accessori previsti dalla medesima legge e non possono essere utilizzate per altre finalità.

6. In ogni caso, ai sensi dell'articolo 68 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018, almeno il 30% della parte variabile complessivamente quantificata nel fondo, al netto delle quote di cui alle lettere c) ed f) dell'articolo 67 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018, deve essere destinata ai premi collegati alla performance individuale.

**Capo III -- Disposizioni finali**

**Art. 1**

Disposizioni finali

1. E' fatta salva la possibilità di integrare l'art. 1 del Capo II del presente accordo con la previsione dell'applicazione di alcuni istituti previsti dal CCNL 21/5/2018 sin dall'anno 2019. In tal caso le risorse residue destinate alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 1, comma 4 del Capo II potrà subire una riduzione.
2. Le parti si riservano di rivedere la disposizione di cui all'art. 3, comma 1 lett. a) in base all'applicazione del nuovo sistema di valutazione del personale.

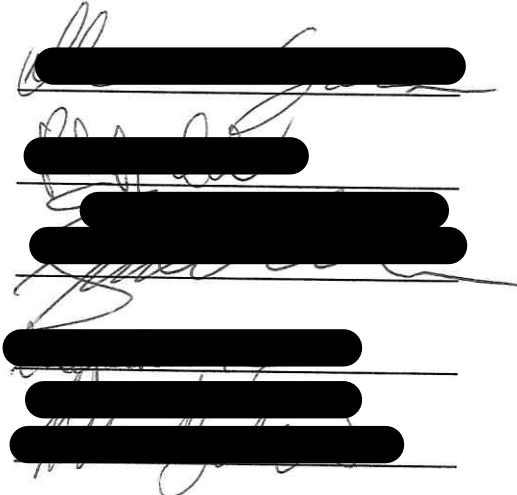





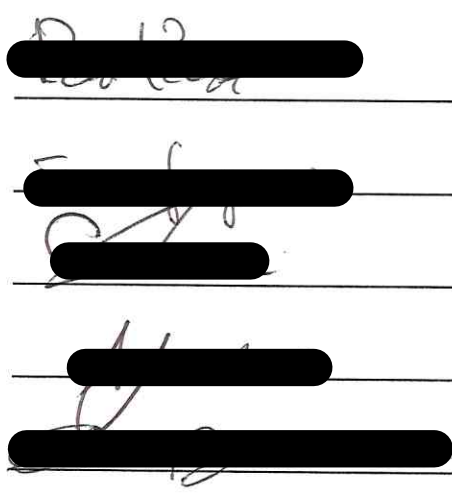






Senigallia, 17/12/2019

Per la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA  
Dott.ssa Laura Filonzi (dirigente Area Risorse Umane e Finanziarie)


Per la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

La RSU

Le OO.SS.

FPCGIL Simone Morbidoni



FP CISL Salvatore Gianluca Sena

