Comune di Terranuova B.ni

Contratto decentrato integrativo definitivo relativo alla modifica dell'art. 6 "Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria" del vigente C.C.D.I. del Comune di Terranuova Bracciolini.

Il giorno 04 dicembre alle ore 08,30 presso l'aula consiliare si sono riunite la delegazione trattante di parte sindacale e quella di parte pubblica, per la sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. relativo alla modifica e all'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria" di cui all'art. 6 del vigente C.C.D.I.

Sono presenti:

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Ralli Marcello (Presidente)
Barucci Francesca
Mammuccini Mara

R.S.U. dell'Ente

Artini Stefano
Barucci Giancarlo
Mantovani Grazia
Massini Massimo

OO.SS. Territoriali

Brizzi Patrizia (CISL)
Ghiandelli Andrea (CGIL)
Furi Marino (CISAL)

Premesso:

che in data 24.09.2009, è stata sottoscritta l'ipotesi di C.C.D.I. relativa alla modifica e all'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria" di cui all'art. 6 del vigente C.C.D.I. del Comune di Terranuova Bracciolini;

che con deliberazione G.C. n. 179/2009 il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Dott. Ralli Marcello è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo in parola;

Tutto ciò premesso, la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale sottoscrivono il presente contratto decentrato integrativo relativo alla modifica dell'art. 6 "Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della

categoria" del vigente C.C.D.I., dando atto che la nuova formulazione del predetto articolo, risulta essere la seguente:

ART. 6

ART. 16 COMMA 1) C.C.N.L. NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - "COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 2."

La progressione economica all'interno della categoria, consiste in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale.

In particolare, i percorsi economici previsti, sono i seguenti:

- n. 4 incrementi retributivi per la categoria A, corrispondenti alle posizioni economiche A2, A3, A4 e A5;
- n. 6 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B1, corrispondenti alle posizioni economiche B2, B3, B4, B5, B6 e B7;
- n. 4 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B3, corrispondenti alle posizioni economiche B4, B5, B6 e B7;
- n. 4 incrementi retributivi per la categoria C, corrispondenti alle posizioni economiche C2, C3, C4 e C5;
- n. 5 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare iniziale in D1, corrispondenti alle posizioni economiche D2, D3, D4, D5 e D6;
- n. 3 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare iniziale in D3, corrispondenti alle posizioni economiche D4, D5 e D6.

I criteri di riferimento per l'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria, sono quelli espressamente previsti dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999. Gli stessi tengono conto degli elementi di valutazione sotto elencati:

PROGRESSIONE ECONOMICA A1-A2, A2-A3, A3-A4, A4-A5

Esperienza acquisita

- Attività prestata nella stessa categoria in mansioni afferenti;

Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;

Risultati conseguiti

- Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza;
- Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione;
- Capacità di svolgere le mansioni affidate.

PROGRESSIONE ECONOMICA B1-B2, B3G-B4G, C1-C2

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale

- Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi.

Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi.

Risultati conseguiti

- Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione.

Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

Esperienza Acquisita

- Attività prestata in posizione professionale riferibile al medesimo percorso economico interno alla categoria.

PROGRESSIONE ECONOMICA B2E-B3E, B3E-B4E, B4E-B5E, B4G-B5G, C2-C3

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale ed esperienza acquisita.

- Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi.

Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving.

Risultati conseguiti

- Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati, realizzazione progetti e programmi.

Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

PROGRESSIONE ECONOMICA B5E-B6E, B6E-B7E, B5G-B6G, B6G-B7G, C3-C4, C4-C5, D1E-D2E, D2E-D3E, D3E-D4E, D4E-D5E, D5E-D6E,D3G-D4G, D4G-D5G, D5G-D6G

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale

- Capacità di iniziativa personale;
- Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione.

Qualità della Prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving

Risultati conseguiti

- Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi;

- Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità.

Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

Le schede relative ad ogni progressione economica all'interno di tutte le categorie, con i valori di ponderazione degli elementi di valutazione di cui sopra in esse contenuti, saranno oggetto di concertazione.
Tali schede saranno compilate dai dirigenti delle strutture presso cui prestano servizio i dipendenti, che potranno avvalersi dei loro collaboratori diretti, ove ritenuto necessario ed opportuno. A tal fine la valutazione è annuale.
Per il personale parzialmente utilizzato in servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati, secondo la disciplina di cui all' art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 la valutazione sarà effettuata dal dirigente responsabile del servizio in convenzione o dell'area dell'ente utilizzatore a cui il dipendente è funzionalmente assegnato, di concerto con il dirigente d' area di assegnazione nell'ente di appartenenza.
Ai fini dell'applicazione dell'art. 39 comma 2 del C.C.N.L. del 22.01.2004, il personale in distacco sindacale sarà valutato sulla base dei seguenti elementi: anzianità di servizio,eventuale attività formativa, assenza di note di demerito.
Qualora detto personale, nell'anno di riferimento per la valutazione, sia stato posto in distacco sindacale solo per una porzione di anno, lo stesso sarà valutato con due distinte metodologie ed i punteggi ottenuti nelle rispettive schede di valutazione saranno sommati previo riproporzionamento in base al numero di giorni dell'anno cui si riferiscono.
Il procedimento per la valutazione annuale dei singoli dipendenti sulle apposite schede compilate dai dirigenti si compone delle seguenti fasi:

a) Valutazione provvisoria che, se positiva, si tramuta direttamente in valutazione definitiva, la quale dà titolo ad essere utilmente collocato nelle graduatorie annuali di Ente per ciascun percorso economico.
b) In caso contrario seguiranno le fasi qui di seguito indicate:

- Comunicazione della valutazione provvisoria non positiva al dipendente interessato.
- Acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato con facoltà da parte di quest'ultimo di farsi assistere da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia anche esterna all'ente.
- Formalizzazione della valutazione e comunicazione al dipendente interessato.
- Nel caso in cui il Dirigente confermi la valutazione non positiva, il dipendente interessato, potrà sottoporre le valutazioni allo specifico esame della Conferenza dei Dirigenti che potrà proporre una revisione della stessa al Dirigente preposto.
- Il Dirigente tenendo conto delle motivazioni espresse nello specifico caso dalla Conferenza dei Dirigenti, esprime la valutazione definitiva.

Copia della scheda di valutazione verrà consegnata al dipendente, il quale, anche nel caso di valutazione positiva, potrà chiedere delucidazioni sul punteggio ottenuto al proprio dirigente valutatore.
Al termine di ogni valutazione annuale ciascuna delle parti può chiedere una verifica sull'applicazione della metodologia valutativa, fermo restando i risultati della valutazione effettuata, per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le progressioni orizzontali avverranno:

1) Nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale effetto dal contratto decentrato e nel rispetto del limite delle risorse assegnate, con le seguenti modalità, ad ogni area o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale per ciascun anno di riferimento:

- individuazione del numero di progressioni orizzontali virtualmente effettuabili per ciascuna area o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale alla data del 31 dicembre di ciascun anno, tenendo conto dei criteri fissati dal presente articolo e determinazione del costo virtuale dei relativi passaggi per ciascuna area o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale. Il personale in distacco sindacale è escluso dalla determinazione del costo virtuale.
- determinazione della percentuale di riparto delle risorse da destinare a ciascuna area o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale dividendo il costo virtuale delle progressioni economiche calcolato con le modalità di cui sopra per l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili per progressioni orizzontali nell'anno di riferimento.

Il personale assegnato ad unità organizzative autonome o di progetto, alle quali non sia preposto un dirigente, ai fini della determinazione di cui sopra, sarà conteggiato nell'area del dirigente di riferimento.

La procedura di ripartizione di cui sopra dovrà comunque garantire a ciascuna area o unità organizzativa autonoma o di progetto, almeno le risorse necessarie per coprire il costo della progressione economica più onerosa, virtualmente effettuabile.
A tal fine si procederà ad eventuale compensazione con le risorse assegnate ad altre aree o unità organizzative ***in proporzione all'entità delle stesse,*** ovviamente nel limite delle risorse complessivamente disponibili nel fondo per le progressioni orizzontali.

2) Attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica per ciascuna area e anche per ciascuna unità organizzativa autonoma o di progetto se affidate ad un dirigente che non sia titolare di area. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza fino a concorrenza dei suddetti limiti economici. In caso di ulteriore parità si procederà tramite scelta del dipendente più anziano di età.
Inoltre, qualora scorrendo la graduatoria di area o unità organizzativa autonoma o di progetto se affidate ad un dirigente, ***la progressione orizzontale effettuabile dal dipendente utilmente collocato non trovasse copertura nelle risorse assegnate alla propria struttura di riferimento, si procederà a scorrimento della graduatoria fino alla progressione orizzontale che trova capienza all'interno delle risorse medesime.***
Per la determinazione dei punteggi individuali si terrà conto anche delle eventuali valutazioni effettuate nei tre anni precedenti all'anno oggetto di valutazione, nel senso che al punteggio ottenuto nell'anno di riferimento verranno sommati quelli relativi ai tre anni precedenti nelle percentuali sotto indicate:

Anno di applicazione	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL			
	100% relativa all'anno	50% relativa all'anno	30% relativa all'anno	10% relativa all'anno
N	N	n-1	n-2	n-3

A tal fine si procederà pertanto alla valutazione annuale di tutto il personale a tempo indeterminato con almeno un anno di anzianità nella posizione economica di riferimento per il percorso economico, posseduta alla data del 31 dicembre di ciascun anno, indipendentemente dal possesso dei requisiti necessari per poter effettuare la progressione economica e dalla disponibilità delle risorse annuali destinate a questo istituto.
Fermi restando i limiti di cui ai precedenti punti 1) e 2) del presente articolo, avranno titolo al passaggio alla posizione economica superiore esclusivamente quei dipendenti che abbiano riportato, nell'anno di riferimento, una valutazione media pari o superiore a 70/100 o equivalente ***con una permanenza nella posizione economica in godimento relativa al percorso economico di riferimento, di almeno anni due posseduta alla data del 31 dicembre precedente all' anno cui si riferisce la valutazione.***
L'anzianità è calcolata con riferimento alla predetta data e la decorrenza economica ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione.
Le graduatorie sono approvate dal Dirigente di ciascun area.
Nell'eventualità che le risorse assegnate a ciascun dirigente non vengano da questi interamente utilizzate, le stesse andranno a costituire una fondo residuale che sarà utilizzato per effettuare ulteriori progressioni economiche nell'anno di riferimento, secondo il seguente ordine di priorità:

1. ***punteggio maggiore ottenuto fra tutte le valutazioni effettuate dai dirigenti nell'anno di riferimento e capienza nella somma residuale per effettuare l'eventuale progressione economica. In caso di incapienza si procederà a progressione economica per i dipendenti con punteggio inferiore, fino a quelli la cui progressione economica trova disponibilità nelle risorse residuali;***
2. ***anzianità nella posizione economica di appartenenza;***
3. ***anzianità di servizio;***
4. ***anzianità anagrafica.***

Ai fini dell'applicazione dell'art. 39 comma 2 del C.C.N.L. del 22.01.2004 relativo al personale in distacco sindacale sono stabiliti, gli specifici criteri di seguito elencati:

- ***il personale in distacco sindacale sarà valutato sulla base dei seguenti elementi: anzianità di servizio, attività formativa, assenza di note di demerito. La valutazione sarà effettuata dalla conferenza dei dirigenti su apposite schede dalla stessa predisposte, tenendo conto dei predetti elementi valutativi;***

- ***per tale personale sarà formulata una specifica graduatoria unica d'ente, considerato che la valutazione è effettuata su elementi valutativi diversi dalla generalità dei dipendenti;***

- *le risorse a disposizione saranno pari al valore della progressione economica più onerosa virtualmente effettuabile alla data del 31 dicembre di ciascun anno, tenendo conto dei criteri fissati dal presente articolo. Nel caso le risorse assegnate a tale titolo non vengano utilizzate o vengano parzialmente utilizzate, la parte residuale andrà ad aggiungersi a quelle residuali dei singoli dirigenti e verrà attribuita secondo le modalità indicate ai punti 1-4;*

- *il passaggio alla posizione economica superiore sarà possibile, nell'ambito delle risorse assegnate solo per i dipendenti che abbiano riportato, nell'anno di riferimento, una valutazione media pari o superiore a 70/100 o equivalente con una permanenza nella posizione economica in godimento relativa al percorso economico di riferimento, di almeno anni quattro posseduta alla data del 31 dicembre precedente all' anno cui si riferisce la valutazione.*

Il presente articolo si applica a tutto il personale del Comune di Terranuova Bracciolini con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, inquadrato nelle categorie A, B, C, e D, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Terranuova Bracciolini, 04.12.2009

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Ralli Marcello _____

Barucci Francesca _____

Mammuccini Mara _____

R.S.U. dell'Ente

Artini Stefano _____

Barucci Giancarlo _____

Mantovani Grazia _____

Massini Massimo _____

OO.SS. Territoriali

Brizzi Patrizia (CISL) _____

Ghiandelli Andrea (CGIL) _____

Furi Marino (CISAL) _____