



CITTA' DI AULLA
Medaglia d'Oro al Merito Civile
Provincia di Massa Carrara



Relazione illustrativa tecnico-finanziaria ANNO 2019

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE RELATIVO AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 28/11/2019 Contratto: 10/12/2019
Periodo temporale di vigenza		
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Dott.ssa Paola Michelini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: : FP-CGIL, -CISL- RSU – FP UIL - RSU Firmatarie del contratto: - CISL FP - FP-CGIL RSU –
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si in data 03/12/2019 prot n. 26007
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Si con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 30/05/2019 (come parte del Piano esecutivo di gestione)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si con deliberazione di Giunta Comunale n.3 del 31/01/2019 (come parte del Piano della prevenzione dalla corruzione 2019/2021)

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Validazione relazione 2018 assunta al protocollo al n. 15734 del 22/07/2019

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato 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

Art. 1 - Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite ai dipendenti in modo selettivo, secondo modalità tese a verificare lo sviluppo delle competenze professionali e i risultati conseguiti, rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. La progressione economica orizzontale si articola partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3 (esistenti fino al CCNL del 21.05.2018), con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
4. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.
5. La valutazione della produttività è l'indicatore utilizzato per il passaggio economico nella categoria di appartenenza.



Art. 2 - Aveni diritto

1. Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti che abbiano un'anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento da almeno 3 anni riferita al primo gennaio dell'anno in cui si attiva l'istituto della progressione economica.
2. Fermo restando quanto disposto dal primo punto, concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno un anno nell'organico del Comune di Aulla, riferito al primo gennaio dell'anno in cui si attiva l'istituto della progressione economica.
3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data di decorrenza del superiore livello economico sia stato destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale.

Art. 3 - Criteri

Considerato quanto previsto dall'art. 16, comma 3 del CCNL del 21.05.2018, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze delle valutazioni delle performance individuale del triennio che precede l'anno di cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

Il Contratto nazionale, pertanto, nel prevedere quale elemento prevalente la performance individuale del triennio precedente conferma il forte connotato meritocratico che questo istituto deve assumere.

L'assenza di una valutazione della performance individuale, per qualsiasi ragione, nel triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attuare le progressioni economiche, impedisce la partecipazione alla predetta procedura.

Nel caso di trasferimento del dipendente per mobilità al Comune di Aulla, il lavoratore dovrà farsi carico di presentare la valutazione conseguita presso l'altro Ente se necessaria a completare il triennio di riferimento. Quest'ultima valutazione sarà rapportata al punteggio in vigore nel sistema di valutazione del Comune di Aulla.

Qualora nel corso del triennio preso a base per l'attribuzione della progressione economica, il dipendente abbia ricevuto diverse valutazioni conseguenti all'attribuzione di incarico di posizione organizzativa o viceversa sia venuto meno l'incarico di posizione organizzativa, sarà considerata, nella procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale, la valutazione più favorevole conseguita.

Art. 4 - Aveni diritto

1. Hanno diritto all'attribuzione del superiore livello economico, in applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale, i dipendenti meglio collocati nelle graduatorie di merito riferite ad ogni singolo Settore in cui è diviso l'organigramma del Comune per ogni singola categoria, nelle seguenti percentuali degli aveni diritto ai sensi del precedente art. 2 e comunque nei limiti delle risorse disponibili:

- Categoria D3=====15%
- Categoria D1 =====49%
- Categoria C =====49%
- Categoria B1 – B3=====49%



Le percentuali di cui sopra sono calcolate sul numero complessivo del personale di tutto il Comune con arrotondamento all'unità superiore.

Il numero degli aveni diritto per ogni categoria è distribuito in ogni Settore in relazione alla numerosità del personale appartenente alle medesime categorie.

2. In caso di parità di punteggio, verrà data priorità nell'ordine a:

- A. al dipendente con la posizione economica, all'interno della categoria, più bassa;
- B. in caso di ulteriore parità e qualora le disponibilità finanziarie lo consentano sarà attribuito il livello economico superiore ai pari merito, comunque nel rispetto della percentuale delle progressioni che dovrà complessivamente essere per tutte le categorie inferiore al 50% degli aveni diritto. Se le disponibilità finanziarie non consentissero quanto sopra si applicheranno in aggiunta ai criteri del punto A. i seguenti ulteriori criteri nell'ordine:

- titolo di studio superiore e in caso di equivalenza votazione conseguita;
- valutazione del dirigente del settore.

Ai fini del rispetto delle percentuali di cui al punto 1 e per consentire la progressione ai pari merito di cui al punto 2, le parti stabiliscono che le somme previste nel CCDI 2018/2020 destinate alle progressioni, se necessario, possano essere incrementate riducendo in egual misura le somme previste per la performance.

Art. 5 - Ripartizione delle risorse destinate alla progressione

1. La distribuzione delle risorse per le progressioni ai vari Settori avviene in proporzione al

numero dei dipendenti assegnati alle strutture di massima dimensione.

2. Il dirigente dovrà garantire un numero di progressione per ogni categoria contrattuale rispettando tendenzialmente la percentuale di assegnazione delle risorse. (Es: se nella determinazione dell'importo assegnato, il numero dei dipendenti di cat. C ha determinato un'assegnazione del 30% del complessivo delle risorse, dovrà tendenzialmente garantire che le risorse economiche complessivamente assegnate siano destinate per il 30% ai passaggi economici all'interno della suddetta categoria).

3. I residui delle risorse assegnate alle Aree non utilizzati confluiranno fra le risorse del fondo per il miglioramento dei servizi dell'anno successivo.

Art. 6 - Competenza per la valutazione

1. La valutazione è effettuata dal dirigente preposto alla struttura cui è assegnato il dipendente, mediante la redazione di una scheda di valutazione predisposta dal Dirigente di Settore.

2. In caso di mobilità interna durante l'anno, sarà il dirigente presso la cui struttura il dipendente ha prestato per maggior tempo la propria attività a dover valutare il lavoratore, sentito l'altro dirigente.

Art. 7 - Ricorsi

1. Entro 7 giorni dalla presentazione delle schede da parte del dirigente, il dipendente potrà proporre ricorso motivato avverso la valutazione al medesimo dirigente.

2. Il ricorso dovrà essere presentato per scritto e il dirigente avrà tempo 5 giorni per rivedere o confermare la valutazione contestata



B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono finanziate con la parte stabile del Fondo delle risorse decentrate del personale dipendente dell'anno di competenza e sono utilizzate per le progressioni economiche orizzontali.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni normative sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, rispettano la normativa prevista dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, sono effettuate nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Le progressioni orizzontali sono distribuite ad un numero limitato di dipendenti inferiore al 50% in relazione ai risultati conseguiti dagli stessi nella valutazione annuale della performance negli ultimi 3 anni nel rispetto dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 e nei limiti delle disponibilità finanziarie previste nel contratto decentrato integrativo del personale dipendente sottoscritto il 17/12/2018.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione di contratto integrativo è conseguente al CCNL 21/05/2019 e consente di premiare in modo stabile il personale che ha conseguito i risultati migliori sulla performance.

Ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dipendente relativo ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche - Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate dalla parte stabile Fondo dell'anno di competenza. Il fondo per l'anno 2019 è stato approvato con determinazione n. 36 del 18/01/2019. La quota prevista nel CCDI sottoscritto il 17/11/2018 è pari ad € 16.000,00 per le nuove progressioni da attivare nell'anno 2019.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non applicabile



Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il presente CCDI regola dal punto di vista normativo i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art.16 del CCNL del comparto sottoscritto il 21/05/2018.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non applicabile

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non applicabile

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non applicabile

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

I criteri generali di cui al CCDI rispettano i vincoli di carattere generale e finanziario previsti dall'art. 23, comma del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. in quanto è previsto che le progressioni siano effettuate nei limiti delle risorse disponibili.

Rispettano altresì i criteri di meritocrazia previsti dall'art.16 del CCNL funzioni locali sottoscritto il 21/05/2019, in quanto sono attribuite sulla base delle valutazioni della performance e sono attribuite ad un numero limitato di dipendenti inferiore al 50% degli aventi diritto.

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

La spesa prevista per le progressioni economiche orizzontali è interamente finanziata con risorse stabili come indicato nella determinazione n. 36 del 18/01/2019 di costituzione del fondo del personale del comparto per l'anno 2019 e dal CCDI 2018/2020 sottoscritto il 17/12/2018.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Le risorse saranno erogate nel rispetto dei principi e dei criteri indicati nella ipotesi contrattuale che sono rispettosi delle normative in vigore e del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici, in quanto sono attribuite sulla base delle valutazioni della performance e sono attribuite ad un numero limitato di dipendenti inferiore al 50% degli aventi diritto

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il CCDI normativo rispetta i criteri di meritocrazia previsti dall'art.16 del CCNL funzioni locali sottoscritto il 21/05/2019, in quanto sono attribuite sulla base delle valutazioni della performance e sono attribuite ad un numero limitato di dipendenti inferiore al 50% degli aventi diritto

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non applicabile

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Parte non applicabile

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il fondo per il personale dipendente relativo all'anno 2019 approvato con determinazione n. 36 del 18/01/2019 è rispettoso di tutti i limiti imposti dalle normative vigenti

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 36 del 18/01/2019 è impegnato nel bilancio dell'esercizio 2019.



Dirigente del 3° Settore Affari generali e Finanziari
Dott. Renzo Mostarda