COMUNE
DI
AREZZO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA' DI AREZZO – ANNO 2018

Sottoscritto in data 21/12/2018

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA' DI AREZZO –ANNO 2018

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Il giorno 21 dicembre 2018, nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 CCNL 1° aprile 1999 nelle persone di

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante Dott. Franco Caridi

Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

DICCAP

Si sono riunite per definire la destinazione delle risorse decentrate relative all'anno 2018 e destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Richiamati:

- l'atto unilaterale del 31.10.213 ex art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 che provvede, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo con le organizzazioni sindacali e fino alla successiva sottoscrizione, in merito al contratto decentrato integrativo 2013/2015".

- La deliberazione di Giunta n. 385 del 23.7.2018 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Arezzo.
- La deliberazione di Giunta Comunale n 258 del 18 maggio 2018 con la quale è stato determinato l'importo delle risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2018
- La determina Dirigenziale n. 1412 del 24 maggio 2018 con cui è stato costituito il Fondo per il salario accessorio dei dipendenti, in applicazione dell'articolo 31 del CCNL 22.04.2004.
- La determina Dirigenziale n. 3189 del 15 novembre 2018 con cui è stato costituito il Fondo per il salario accessorio dei dipendenti, in applicazione dell'articolo 67 del CCNL 21.5.2018 ed ammontano complessivamente a Euro **2.718.930,71** (al netto del fondo per le posizioni organizzative)
- L'accordo stralcio del 29.10.2018 in materia di attribuzione quote produttività specifica per progetti;
- La deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo n. 40 del 26/10/2018 con la quale si dà atto che la delegazione trattante per il personale dell'Istituzione Biblioteca sarà la medesima approntata per i dipendenti del Comune di Arezzo;
- La deliberazione di Giunta n. 656 del 21/12/2018 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Arezzo relativo all'anno 2018;

Premesso che:

- In considerazione della particolare rilevanza che l'Amministrazione comunale assegna ai progetti previsti nel Peg dei servizi di Polizia Municipale, dello Sportello Polivalente, dei Servizi Sociali e politiche di coesione, dei servizi demografici, dei Servizi educativi scuola famiglia e tutela dei minori e del Progetto per riqualificazione Urbana Manutenzione e sicurezza delle periferie del Comune di Arezzo, vengono previste quote di produttività specifiche ai dipendenti appartenenti ai suddetti servizi, per i seguenti progetti ed importi:

- **Servizio Polizia Municipale** - € 45.000,00 - Progetto "Legalità, Sicurezza e Qualità urbana ad Arezzo"
- **Ufficio Sportello Polivalente** - € 16.000,00 – Progetto "Unico per te"
- **Ufficio Servizi Sociali e politiche di coesione** - € 3.000,00 – Progetto "Ampliamento orario di apertura Servizio Sociale"
- **Servizi demografici** - € 3.000,00 – Progetto "La PA accessibile"
- **Ufficio Servizi educativi scuola famiglia e tutela dei minori** - € 9.000,00 Progetto "Riposizionamento e rivalutazione dei bisogni educativi e di cura nei servizi per l'infanzia"
- **Progetto per riqualificazione Urbana Manutenzione e sicurezza delle periferie del Comune di Arezzo** - € 7.000,00.

CONCORDANO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Arezzo e l'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3
Durata

1. Il presente CCI ha efficacia limitatamente all'anno 2018. Gli istituti economici previsti agli articoli 9,10,14 e 15 decorrono dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che le risorse di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto siano destinate ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 6
Collegamento SMVP con il sistema premiante

1.Le parti concordano di collegare l'effettivo punteggio ottenuto in sede di valutazione individuale della performance, dal personale dipendente e dalle posizioni organizzative, ad un premio individuale quantificato secondo la seguente tabella:

SMVP		QUOTA PREMIO
Punteggio	**Descrizione**	
da 0 fino a 50	La performance presenta una criticità	0
da 51 fino a 70	La maggior parte delle aree di performance richiedono un miglioramento	50% del premio teorico massimo
da 71 fino a 90	Alcune aree di performance richiedono un miglioramento	80% del premio teorico massimo
da 91 fino a 100	La performance complessiva sostanzialmente soddisfa le attese	95% del premio teorico massimo
da 101 fino a 110	La performance complessiva eccede le attese	100% del premio teorico massimo

2. Per l'anno 2019 sarà rivisto il SMVP attualmente vigente.

Art. 7
Maggiorazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1.Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di produttività finanziata dalle economie che si generano all'esito del processo di valutazione.

2.La maggiorazione di cui sopra spetta al personale che ha conseguito una valutazione della performance individuale, superiore a 100 così come risultante dal vigente SMVP ed è destinata ad un numero massimo del 10% dei dipendenti aventi diritto al premio individuale.

3. Nel caso in cui il numero dei dipendenti che hanno conseguito la valutazione superiore a 100 sia superiore al 10% del personale valutato positivamente ai sensi del comma 1, avranno titolo alla maggiorazione i dipendenti con la valutazione più elevata fino alla concorrenza del 10%. Nel caso in cui la valutazione sia pari si terrà conto dell'anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità della maggiore età.

4. La misura di detta maggiorazione per ciascun dipendente è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio massimo teorico attribuito al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1, in relazione alla Categoria di appartenenza (A, B, C, D).

Art. 8
Progressioni economiche

1.La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Le parti concordano di destinare a tal fine, per il personale del Comune di Arezzo, la somma di € 73.953,80, mentre per Istituzione Biblioteca Città di Arezzo viene concordato che potrà effettuare la progressione orizzontale il 50% del personale avente teoricamente diritto.

3. Nell'allegato A) è riportata la regolamentazione delle progressioni economiche orizzontali con l'indicazione dei criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

4. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:

a) *Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala decimale (1-10) per determinare percentuale dell'incidenza causale delle tre fattispecie di indennità (rischio, disagio e maneggio valori)*

Incidenza Causale Rischio	6 su 10
Incidenza causale disagio	2 su 10
Incidenza causale Maneggio valori	2 su 10

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente Comune di Arezzo e degli specifici settori di attività pari ad 1 "Ente con competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con significativa disadattabilità sociale e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne"

Indice caratteristiche Amministrazione	1

b) caratteristiche Istituzionali, dimensionali sociali ed ambientali degli specifici settori di attività:

Indice specifici settori di attività	
Settore manutenzione	0,4
Settore tutela sociale	0,3
Settore amm.vo con maneggio valori	0,7
Settore sportello e informatica	0,5

Art. 10
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e c.2 CCNL 2018)

1. Il personale inquadrato in cat. B,C,D che non sia titolare di un incarico di posizione organizzativa ha diritto a percepire un compenso per specifiche responsabilità al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria contrattuale per la categoria di appartenenza qualora ricada in una delle seguenti casistiche:

a) Componente (in qualità di esperto) di commissioni di gara ed iscritto nell'apposito albo costituito presso Anac (attribuibile al personale di cat. C o D)
Compenso annuo lordo: € 500 che verranno corrisposte solo qualora il dipendente abbia partecipato in un anno ad almeno 3 commissioni di gara

b) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche (attribuibile al personale di cat. C o D);
Compenso annuo lordo: € 500

c) Responsabile di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi e/o realizzazione di programmi/piani di attività e/o attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo quali ad es. procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc. (attribuibile al personale di cat. C o D)
Compenso annuo lordo: € 1000

c) Responsabilità di team di processo di cui all'art. 6 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi (attribuibile al personale di cat.D)
Compenso annuo lordo: € 2000

d) Responsabilità di gruppo di progetto di cui all'art.7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi (attribuibile al personale di cat.D)
Compenso annuo lordo: € 2000

2. Al personale di cat. B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa e' riconosciuta un'indennità di importo pari a € 300 annui lordi per compensare:
a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

3. Per attribuire le indennità di cui al comma 1 a ciascun responsabile di servizio sono attribuiti specifici budget determinati sulla base di criteri definiti in sede di micro organizzazione.

Le indennità di cui ai commi 1 e 2 e quella prevista dall'art.14 non sono tra loro cumulabili. Nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico. Per quanto riguarda le fattispecie di ai n.2,3 e 4 compete al Dirigente, cui il dipendente è assegnato, definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di "specifica responsabilità" che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.
Le indennità sopra previste non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 2; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
Le responsabilità vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, dopo la necessaria verifica e certificazione scritta del dirigente a cui il personale è assegnato circa l'effettiva assunzione della responsabilità stessa.
Le indennità di cui ai nn. 2, 3 e 4 sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
L'incarico dovrà essere confermato ogni anno, altrimenti si intende revocato.

Art. 11
Correlazione tra la produttività, retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la produttività, retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art.32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;

I premi individuali di produttività o la retribuzione di risultato del personale che percepisce gli incentivi di cui sopra sono ridotti come segue:

per importi fino a € 3.000,00 nessuna riduzione

per gli importi da €3.001,00 a € 10.000 si applica una riduzione del 25%

per gli importi da € 10.001,00 a € 15.000,00 si applica una riduzione del 30%

per gli importi superiori ad € 15.001,00 si applica una riduzione del 50%

Per gli incentivi relativi all'Avvocatura si rimanda all'Accordo decentrato stipulato per l'Area della dirigenza e per il comparto non dirigenziale in data 28.10.2016.

Art. 12
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 13
Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 14
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità è pari ad € 1,75 giornaliere.
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.
5. l'indennità di servizio esterno di cui al presente articolo non è cumulabile con quelle di cui all'art. 8.

Art. 15
Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione annua pari ad € 1.000,00 per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado di commissario rivestito ed alle connesse responsabilità.

2. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

3. l'indennità di funzione di cui al presente articolo non è cumulabile con quelle di cui all'art. 9.

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante Dott. Franco Caridi

Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

DICCAP

Arezzo, 21/12/2018

CDI 2018 PERSONALE NON DIRIGENTE - COMUNE DI AREZZO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1

Le parti concordano di ripartire tra le posizioni economiche il budget complessivo destinato alle progressioni orizzontali 2018, pari a € 73.935,80, nei seguenti importi:

Posizioni economiche	PROPOSTA AMMINISTRAZIONE		
	progressione	num	costo
da B1 a B6	B1-B2	1	324,85
	B4-B5	1	353,79
	B6-B7	3	2.499,72
	totale B1-B6		3.178,36
da C1 a C4	C1-C2	11	5.781,82
	C2-C3	7	4.402,58
	C3-C4	2	1.465,30
	C4-C5	9	7.966,62
	totale C1-C4		19.616,32
da D1 a D5	D1-D2	7	8.224,72
	D2-D3	4	9.671,16
	D3-D4	9	10.598,49
	D4-D5	3	3.850,68
	D5-D6	2	4.149,48
	TOTALE D1-D4		36.494,53
Totale no fine carriera		59	59.289,21
B7	B7-B8	15	7.474,95
C5	C5-C6	8	5.546,64
D6	D6-D7	1	1.625,00
fine carriera		24	14.646,59
totale complessivo		83	73.935,80

Il budget da destinare alle progressioni orizzontali delle posizioni organizzative € pari ad € 4.000,00 ed è già compreso nel Budget complessivo della categoria D

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 2

Per le progressioni orizzontali del personale dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo, mutuando i criteri utilizzati per il personale del Comune di Arezzo, (anno 2017 33% circa del personale, 2018 20% circa del personale), le parti concordano che, per l'anno 2018, potrà effettuare la progressione orizzontale il 50% del personale avente teoricamente diritto.

Arezzo, 21/12/2018

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante — Dott. Franco Caridi

Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP
DICCAP
CISL FP
UIL FPL
CSA RAL

DICCAP

COMUNE DI AREZZO

Il giorno 21 dicembre 2018 presso la sede del Comune di Arezzo i componenti della delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale si accordano su:

Aumento monte ore individuale di lavoro straordinario

Richiamato l'articolo 15 dell'accordo unilaterale del 31/10/2013 con il quale furono elevati i limiti individuali di lavoro straordinario a n. 8 dipendenti del Servizio Segreteria del Sindaco;

Premesso che il Direttore del Progetto riqualificazione urbana e sicurezza delle periferie ha richiesto di elevare il limite individuale di ore di lavoro straordinario a due unità di personale addetto allo svolgimento di manifestazioni ai sensi dell'articolo 38 del CCNL del 14.09.2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL del 21/05/2018, in quanto le mansioni dagli stessi svolte richiedono un orario di lavoro non predeterminato né predeterminabile, strettamente funzionale all'espletamento delle manifestazioni con necessità frequente di svolgimento di lavoro straordinario.

Dato atto che l'elevazione di tale monte ore a due dipendenti, da aggiungere ai n.8 dipendenti di cui all'art. 15 dell'accordo unilaterale del 31/10/2013, rispetta la percentuale massima del 2% prevista dall'art.38, comma 3 del CCNL del 14.09.2000.

Tutto quanto sopra premesso Le parti concordano di elevare il limite massimo individuale di ore straordinarie al personale del Progetto Riqualificazione urbana e sicurezza delle periferie come segue:

n. 1 unità elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario a 300 ore annue;

n. 1 unità elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario a 250 ore annue.

Letto, approvato e sottoscritto

I MEMBRI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

PARTE PUBBLICA

.....

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

RSU

Arezzo, 21 dicembre 2018

ALLEGATO A

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Art. 1
Sistema premiale

Il sistema premiale applicabile presso il Comune di Arezzo è correlato al conseguimento di specifici obiettivi, risultati di performance, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune ex art 7 del D. Lgs. 150/2009.
Costituiscono strumenti premiali i seguenti istituiti economici:
a) la retribuzione di risultato per i dirigenti e per i titolari di posizione organizzativa
b) gli incentivi al merito e all'incremento della produttività
c)la progressione economica orizzontale

Art. 2
Assegnazione risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali

Le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali sono definite annualmente a livello di Ente e vengono ripartite, con atto del Segretario Generale, tra le varie posizioni economiche e tra il personale di Categoria D incaricato di posizione organizzativa, secondo gli indirizzi dati dalla Giunta Comunale alla delegazione trattante.

Art.3
Requisiti di ammissione alle procedure di progressione economiche orizzontali

Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 1 gennaio dell'anno in cui è effettuata la selezione, compresi quelli in servizio presso l'Istituzione Biblioteca. I dipendenti, per poter partecipare alle procedure di selezione per le progressioni economiche, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- aver maturato alla data del 1 gennaio dell'anno in cui è effettuata la selezione, un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella posizione economica di provenienza. In tale anzianità di servizio si conteggia anche il periodo prestato dal dipendente in altro Ente solo nel caso in cui il dipendente sia transitato nel Comune di Arezzo nella stessa posizione giuridica ed economica per mobilità ex art.30 D.Lgs. 165/01;
- non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica

Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:

ferie

congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001

permessi retribuiti

permessi e congedi cui alla legge 104/92

infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio

assenze per malattia

permessi e distacchi sindacali

Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nell'ultimo biennio, in sanzioni disciplinari definitive superiori al rimprovero scritto.

Possono partecipare alla procedura di progressione economica orizzontale anche i dipendenti del Comune di Arezzo che sono comandati, assegnati temporaneamente o distaccati presso altri Enti.

Art. 4
Procedura

Dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, le stesse vengono ripartite tra le varie posizioni economiche, ai sensi dell'articolo 2.
Il Servizio Personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche, mediante pubblicazione per un minimo di 15 giorni di appositi avvisi nella sezione intranet del Comune di Arezzo, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati.
A seguito di pubblicazione dell'avviso di selezione i dipendenti interessati presentano al Dirigente del Servizio Personale e per conoscenza al Direttore del Servizio di appartenenza, formale istanza di partecipazione alla selezione per le posizioni economiche messe a selezione.

Art.5
Criteri di valutazione

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, ai sensi dell'articolo 16 del CCNL funzioni locali del 21.5.2018, in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.

Gli elementi oggetto di valutazione sono i seguenti:

1) la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di avvio della procedura di progressione economica orizzontale così come risultante dal SMVP.: **max 75** punti

2) Le esperienze professionali con particolare riguardo a quelle direttamente correlate al ruolo ricoperto e le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: **max 25 punti.**

Si specifica che rispetto alla dimensione di cui al punto 2 gli ambiti che saranno considerati sono i seguenti:

a) Esperienza professionale **max 14 punti** conteggiati come segue:

- 0,60 punto per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella categoria attuale
- 0,40 punti per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella categoria inferiore

Il servizio che viene preso a riferimento ai fini dell'attribuzione del punteggio è solo quello prestato presso il Comune di Arezzo o quello prestato presso altro Ente solo nel caso in cui il dipendente sia transitato nel Comune di Arezzo per mobilità ex art.30 D.Lgs. 165/01 e quindi il rapporto di lavoro sia proseguito nell'ente di destinazione senza soluzione di continuità. La valutazione conseguita nell'Ente di provenienza viene riproporzionata alla scala di valori del SMVP vigente al Comune di Arezzo.

b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi **max 8** punti conteggiati

come segue:

2,50 punti per ogni corso di formazione della durata pari o superiore a 6 ore in materie attinenti alle mansioni svolte.

0,80 punti per ogni corso di formazione della durata inferiore a 6 ore in materie attinenti alle mansioni svolte.

c) titoli di studio acquisiti **max 3** punti conteggiati come segue:

1,20 punti per ogni titolo superiore a quello previsto attualmente per l'accesso alla categoria:

- diploma scuola media superiore per le cat. B

- laurea breve per le categoria C

1,50 punti laurea magistrale per le categorie C

1,20 punti laurea magistrale categoria D

Art. 6
Formazione della graduatoria

Il Dirigente del Servizio Personale dovrà effettuare la valutazione del personale che ha partecipato alla procedura selettiva e dovrà redigere ed approvare con propria determinazione le graduatorie finali distinte per posizione economica.
I resti che si realizzeranno nelle varie posizioni economiche, rispetto al budget assegnato saranno utilizzati per ulteriori progressioni, all'interno della categoria in funzione del punteggio più elevato.
Per il personale inquadrato nella cat.D, titolare di incarico di posizione organizzativa, verrà predisposta una distinta graduatoria da parte del Dirigente del Servizio Personale fino alla concorrenza del budget assegnato. Eventuali resti derivanti dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali delle Posizioni Organizzative saranno destinati ad incrementare gli importi destinati alle progressioni economiche orizzontali in Categoria D.
A parità di punteggio ciascuna graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:
- anzianità di servizio nella posizione economica
- a parità di anzianità nella posizione economica, viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Arezzo;

I dipendenti potranno beneficiare della nuova P.E.O. sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria fino all'esaurimento delle risorse disponibili.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'inquadramento dei dipendenti nella nuova posizione economica e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.