

**COMUNE DI** SOVERA MANNOLI  
**PROV. DI** CL

**IPOTESI COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**ANNUALITA' ECONOMICA** 2019

L'anno 2021, il mese di GIUGNO, il giorno QUATTORNICI, alle ore 9,00, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica anno 2019.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

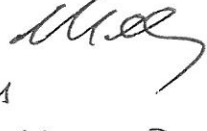

Presidente: Dott. PIRRI FERDINANDO  
Componente: QUAVIA PAOLA  
Componente: CHIOBO CARMINE  
Componente \_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

PENSIONATO  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. ANTONIO RESULI   
CISL-FP TOMMASO SCORRATAVA   
U.I.L. F.P.L. BRUNO RUBERTO, ASSUNTO  
CSA \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**COMPOSTA** come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

**VISTO** il CCNL 21/05/2018;

**VISTO** il CCDI 2019/2021 -PARTE NORMATIVA. Sottoscritto fra le parti in data 5-11-2018;



RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018 e del CCDI 2019/2021, si deve procedere alla **negoiazione annuale** della parte economica (1 gennaio-31 dicembre 2019), nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

VISTO l'allegato 1 denominato "Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili - anno 2020" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 36 del 19-10-2020** che così si riassumono:

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è **quantificato in € 75.318,00**
2. Le risorse finanziarie, soprarichiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel C.C.D.I. anno 2019;
3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 18.600,30 già decurtate delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche;
  - b) indennità di comparto;
  - c) \_\_\_\_\_;

oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € \_\_\_\_\_ danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 18.600,30**,

VISTE le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione economica, adottate dalla G.M. con deliberazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ contenenti/non contenenti tra i vari istituti contrattuali, anche la disponibilità a finanziare l'istituto delle PEO anno 2020; 2019

VISTO IL CCMI 2018 SOTTOSCRITTO 5/11/2018

**DEFINISCE E SOTTOSCRIVE**



ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 l'ipotesi di C.C.D.I. parte economica, come appresso trascritto:

-le parti stabiliscono di confermare gli istituti contrattuali per come definiti nel CCDI normativo 2019/2021, finanziando:

- l'istituto della PEO \_\_\_\_\_ % Totale € 500,00

- Indennità condizioni di lavoro con € 1,25 giornalieri Totale € 8310,00

-Indennità per specifiche e particolari responsabilità:

1. personale incaricato di responsabilità di Servizio/Ufficio: N. \_\_\_\_\_ -€ \_\_\_\_\_ cad.;
2. personale responsabile di procedimenti complessi: N. 1 -€ 8000,00 cad.;
3. personale responsabile di procedimenti semplici : N. \_\_\_\_\_ -€ \_\_\_\_\_ cad.;
4. personale che coordina operatori di pari o inferiore categoria: N. \_\_\_\_\_ -€ \_\_\_\_\_ cad.-

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 8000,00**

-L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 è erogata al personale appartenente alla categoria "D", "C" e "B" nella misura di € 350,00 per n. 3 unità. AI CUI N° 2

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 2 - € 700,00**

IN DOMICILIARI X PENSIONATI

Totale € 8700,00 complessivo

-Reperibilità	Totale € <u>900,00</u>
-Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno	Totale € <u>      /      </u>
-Turnazioni	Totale € <u>3000,00</u>
-Indennità di servizio esterno (€ <u>4,25</u> giornalieri)	Totale € <u>750,00</u>
-Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge	Totale € <u>      /      </u>
-Performance	Totale € <del>6.240,30</del> / <u>6.240,00</u> 3.740,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO € <u>18600,30</u></b>	

Letto, confermato e sottoscritto.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott. PIRRI FERDINANDO  
 Componente: Dott. PAOLA OTAVIA  
 Componente: Dott. CILIO CARINO  
 Componente: Dott. \_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. ANTONIO RECINI  
 FPS - CISL TOMMASO SCOMIZZI  
 U.I.L. F.P.L. BRUNO RUBICINI

ASSUNTO

## ADDENDUM 2021 E NUOVA SCHEDA VALUTAZIONE PEO

### Art. 18

#### Progressione economica orizzontale

#### Art. 16 CCNL 21/05/2018

Tale istituto per l'anno \_\_\_\_\_ viene finanziato con un importo pari ad € \_\_\_\_\_ /non viene finanziato.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, effettuata per categoria e nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti \_\_\_\_\_%, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

I criteri riportati nella scheda allegato "2" sono i seguenti:

-**Incidenza della valutazione 75 punti;** \_\_\_\_\_ (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto);

-**Incidenza esperienza maturata 20 punti;** \_\_\_\_\_ di cui **max 16 punti** per Anzianità di servizio nella PA (0,50 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato nell'Ente e 0,25 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato in altri Enti) e **max 4 punti** per anzianità nella categoria (0,25 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi) maturata al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione della PEO;

-**Incidenza competenza acquisita 5 punti;** \_\_\_\_\_ (percorsi di formazione con rilascio di attestati).

5. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

6. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

7. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello a cui si riferisce la selezione. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente l'anno in cui si riferisce la procedura per l'attribuzione della PEO, siano stati sanzionati con provvedimenti disciplinari di sospensione dal servizio.

8. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. La valutazione compete al Responsabile d'Area a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione ALLEGATO 3.

11. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

12. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

**Potranno partecipare alla selezione i dipendenti che avranno conseguito un punteggio minimo nella scheda di 60/100.**



## ALLEGATO 2


Dipendente \_\_\_\_\_

Criteri di valutazione per il passaggio alla posizione economica successiva a quella in godimento	Anno 20____
1) <i>Incidenza delle valutazioni delle performance del triennio precedente l'attivazione dell'istituto</i>	0-75
<i>Il Punteggio viene parametrato sulla base della valutazione di 0,20 per ogni punto attribuito nel triennio precedente: ( esempio: max 300 (100 punti x 3 anni) x 0,25 a punto = 75 punti)</i>	_____ punti
2) <i>Incidenza delle esperienze maturate</i>	0-20
a) 0,50 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato nell'Ente e 0,25 per ogni anno o frazione di anno maturato in altri Enti. <b>Max 16 punti</b>	_____ punti
b) 0,25 punto per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità nella categoria, maturato al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione della PEO- <b>max 4 punti</b>	_____ punti
3) <i>Incidenza delle competenze acquisite</i>	0-5
a) percorsi di formazione con formale autorizzazione alla frequenza da parte dell'Ente, con il rilascio di attestati (punti 1 per ogni corso, con frequenza di almeno 6 ore, sino ad un massimo di punti 5)	_____ punti
<i>Totale</i>	

IL RESP. D'AREA

IL DIPENDENTE

\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

