



COMUNE DI UDINE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

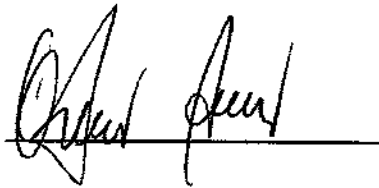
CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Articolo 36 del CCRL 7.12.2006

In data 11 novembre 2016, presso la sede del Comune di Udine, Palazzo D'Aronco, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo alla definizione dei criteri per il riconoscimento di progressioni economiche orizzontali tra le parti sottoindicate:

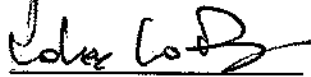
Per la delegazione trattante di parte pubblica

Presidente avv. Carmine Cipriano



Per le organizzazioni sindacali territoriali

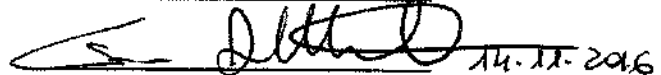
CGIL





CISL

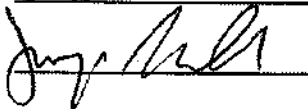
GIOVANNI DI MATOLA

 14.11.2016

CSA



UIL

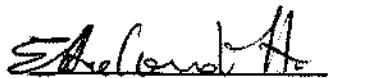





MICHELE LADIPRE

CISAL

UGL

Per la R.S.U.


FEDERICO FORN
MASSIMO CALLEGOR
DROGOLIC CORUZZI Leo
ARZIECI N. Antonella

RSU CISL
Federico Forn


RSU UIL


Preso atto che la giunta comunale nella seduta del 10 novembre 2016 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo alla definizione dei criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali.

Premesso che le parti riconoscono che i criteri di valutazione previsti nel vigente Sistema di Valutazione delle prestazioni del personale dipendente non dirigente, in vigore dal 1° gennaio 2014, approvato con delibera di G.C. n. 85 del 18 marzo 2014, sono applicati anche all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle categorie come da esplicito riferimento all'art. 39 del CCRL 7.12.2006 riportato nelle finalità del regolamento stesso. I suddetti criteri sono rispettosi dei principi dettati dall'art. 23 D.Lgs. n. 150/2009 e sono conosciuti dal personale dipendente sin dalla data di applicazione degli stessi;

Le parti sottoscrivono il seguente CCDI:

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO)

Adeguamento al D.Lgs. n. 150/2009 - criteri costituenti parte integrante del sistema di valutazione

Art. 1 Criteri generali

Art. 2 Periodicità delle selezioni

Art. 3 Criteri di assegnazione delle risorse ai Servizi.

Art. 4 Requisiti per l'accesso alla selezione

Art. 5 Selezione

Art. 6 Criteri per l'attribuzione della PEO all'interno di ciascuna categoria

Art. 7 Graduatorie

Art. 8 Validità

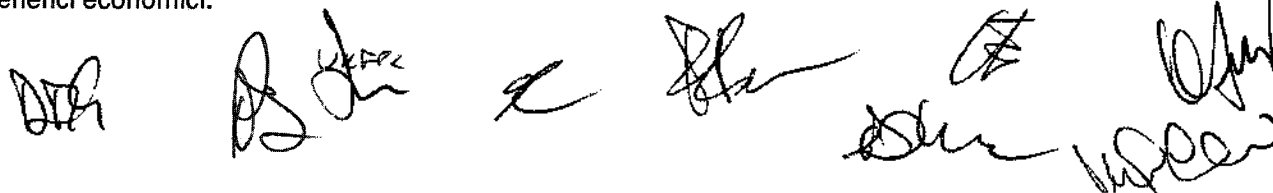
Art. 1 Criteri generali.

L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile **le migliori competenze dei dipendenti**. Ai fini della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'ente in linea con le previsioni del D.Lgs. n. 150/2009.

Le progressioni economiche orizzontali sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi regionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili a ciò destinate nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 2 Periodicità delle selezioni

Le selezioni vengono effettuate ogni biennio, fatta salva l'applicazione di norme di legge in materia, con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza dei benefici economici.



I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.

Art. 3 Criteri di assegnazione delle risorse alle strutture dell'ente - Servizi.

Con contratto collettivo decentrato integrativo vengono determinate le risorse da destinare all'istituto delle PEO nell'ambito del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa, costituito ai sensi del vigente contratto collettivo regionale di lavoro, aventi carattere di stabilità e certezza;

La distribuzione delle risorse per le progressioni orizzontali tra i Servizi dell'ente è effettuata dal SOGRU (Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane) in proporzione al numero dei dipendenti assegnati agli stessi e potenzialmente beneficiari della progressione, in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione, che risultano in servizio alla data di decorrenza dell'attribuzione dei benefici economici.

I dipendenti che per effetto della mobilità interna sono stati inseriti in più strutture, partecipano alla selezione nella struttura in cui risultano collocati alla data di decorrenza di attribuzione delle nuove PEO.

Al fine di avvicinarsi ad una soglia analoga di progressioni all'interno delle categorie, in sede di riparto delle risorse complessivamente assegnate si applicano i seguenti parametri:

Categoria A	1,0
Categoria B/PLS	1,1
Categoria C/PLA	1,3
Categoria D/PLB/PLC	2,0

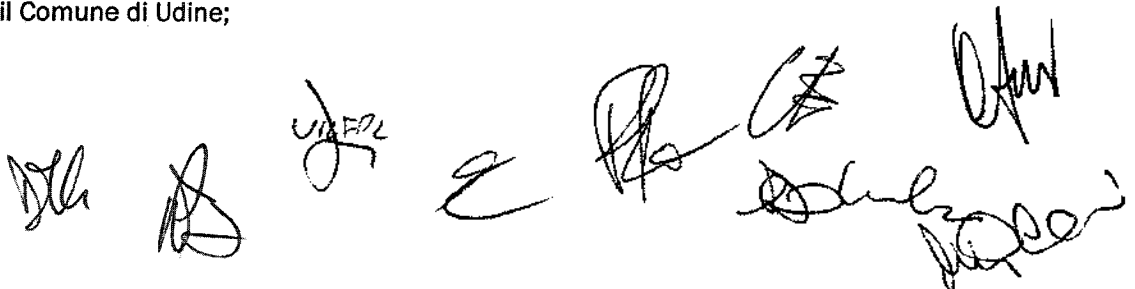
La procedura di ripartizione di cui sopra dovrà comunque garantire a ciascun servizio almeno le risorse necessarie per coprire il costo della progressione economica più onerosa virtualmente effettuabile o, qualora possibile, in modo tale da coprire il costo medio di una progressione per categoria.

Il Comitato di Direzione potrà intervenire con sistemi correttivi, previa informazione alla RSU, per l'eventuale compensazione tra i Servizi delle risorse agendo sulla redistribuzione dei resti delle risorse non assegnate con i suddetti criteri; ai fini dell'assegnazione delle risorse e della successiva selezione le strutture di dimensioni minime quali l'Avvocatura sono accorpate alla Segreteria Generale.

Art. 4 Requisiti per l'accesso alla selezione

Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse che, al 31 dicembre dell'anno precedente, risultano in possesso dei seguenti requisiti:

- aver maturato almeno tre anni di anzianità nella medesima categoria e posizione economica presso il Comune di Udine;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as names or initials, while others are more stylized or scribbled.

- b) non aver superato complessivamente i 120 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la decorrenza della selezione per la nuova PEO. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio le tipologie di assenza meglio definite nel vigente sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, comprese le assenze per infortunio sul lavoro;
- c) non aver ricevuto, nel triennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari, ad esclusione del richiamo verbale. (da auto-certificarsi nella domanda);
- d) non aver già beneficiato di 2 o più progressioni economiche a qualsiasi titolo acquisite; a titolo meramente esemplificativo e senza che ciò costituisca modifica del sistema ordinamentale, che resta confermato come disciplinato dal vigente CCRL, sono ammessi a selezione i dipendenti che risultano collocati in una delle seguenti posizioni economiche:

Categoria A - posizione economica A1, A2;

Categoria B - posizione economica B1, B2, B4/B4, B4/B5;

Categoria C/PLA - posizione economica C1, C2, PLA1, PLA2, PLA3/PLA3, PLA3/PLA4;

Categoria D/PLB - posizione economica D1, D2, D4/D4, D4/D5, PLB1, PLB2

Art. 5 Selezione

Il dirigente del SOGRU provvede a bandire le selezioni per l'attribuzione delle PEO all'interno di ogni Servizio mediante pubblicazione per 20 giorni di apposito avviso all'albo (anche su INTRANOS), nelle bacheche nonché mediante invio all'indirizzo di posta elettronica per la conoscenza da parte di tutti i dipendenti interessati.

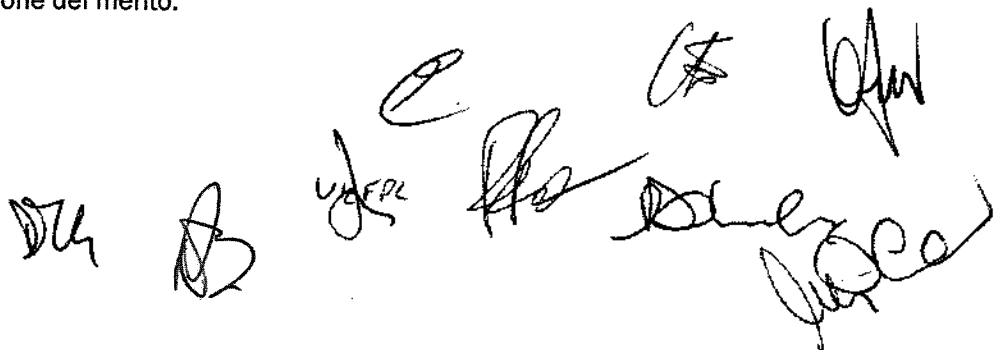
I dipendenti, in possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 4, dovranno presentare domanda di partecipazione nei termini stabiliti nell'avviso.

All'interno dei servizi si formano gli elenchi degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle quattro categorie. L'esclusione alle selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, viene notificata ai dipendenti interessati.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni, avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

Art. 6 Criteri per l'attribuzione della PEO all'interno di ciascuna categoria.

In applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, le progressioni vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle graduatorie di categoria A, B, C/PLA, D/PLB, formulate per ogni Servizio in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, secondo criteri di valorizzazione del merito.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a set of initials 'DLH', a signature that appears to be 'B', a signature that appears to be 'V. F. P.', a signature that appears to be 'R.', a signature that appears to be 'C.', a signature that appears to be 'G.', and a large, stylized signature that appears to be 'J. P. C.'.

Al fine di valorizzare le migliori competenze, sono esclusi dalla selezione i dipendenti che hanno riportato nel triennio oggetto di valutazione per l'attribuzione delle PEO un punteggio medio inferiore a 70 punti su 100 come risulta dalla scheda individuale di valutazione delle competenze approvata con delibera di G.C. n. 85 del 18 marzo 2014; i dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono esclusi dalla selezione qualora la valutazione complessiva relativa all'area delle competenze, conseguita nell'anno precedente alla selezione, non risulta collocata nella fascia di merito più elevata come prevista dal vigente sistema di valutazione per le Posizioni Organizzative.

Le graduatorie sono formate sulla base dei punteggi attribuiti per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati nel periodo oggetto di valutazione; a tal fine ci si avvale delle schede in uso per la valutazione della performance individuale¹, come integrate dall'esperienza acquisita, con le seguenti modalità:

Risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'ente:

- a) punteggio medio attribuito al dipendente nelle schede individuali di valutazione delle prestazioni del personale, calcolato con riferimento al triennio oggetto di valutazione - peso 70/100;
- b) punteggio medio di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente, calcolato con riferimento al triennio oggetto di valutazione - peso 10/100;

Quale norma transitoria, in sede di prima applicazione del presente regolamento, il valore medio di cui ai punti a) e b) viene determinato con riferimento al triennio decorrente dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di valutazione 2014 - 2016.

Per il personale che ha avuto incarichi di Posizione Organizzativa, il punteggio medio rilevato dal sistema di valutazione in vigore nel periodo oggetto di valutazione viene equiparato a quello in uso per la generalità dei dipendenti.

Valutazione esperienza acquisita:

- c) Anzianità di servizio maturata presso il Comune di Udine o presso altri enti pubblici nella medesima categoria per la quale si partecipa alla selezione. Valore attribuito pari a 2 punti per ogni anno di servizio nella categoria di appartenenza fino ad un massimo di 20 punti - peso 20;

Art. 7 Graduatorie

Le graduatorie vengono redatte dal SOGRU per ciascuna categoria all'interno di ogni servizio.

Avranno titolo a beneficiare della PEO i dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria nella graduatoria del Servizio di appartenenza, sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili nel fondo destinate con CCDI all'attribuzione di nuove PEO.

¹ Schede che contengono infatti gli elementi di riscontro dei criteri generali elencati dall'art. 36 del CCNL 7.12.2006

In caso di parità di punteggio con impossibilità, per le suddette limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si attribuirà la progressione economica avuto riguardo in ordine di priorità:

- a) alla minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
- b) del maggior punteggio ottenuto per la componente di valutazione individuale dell'anno immediatamente precedente la decorrenza della PEO.
- c) alla maggiore anzianità di servizio nella categoria e posizione economica di appartenenza;

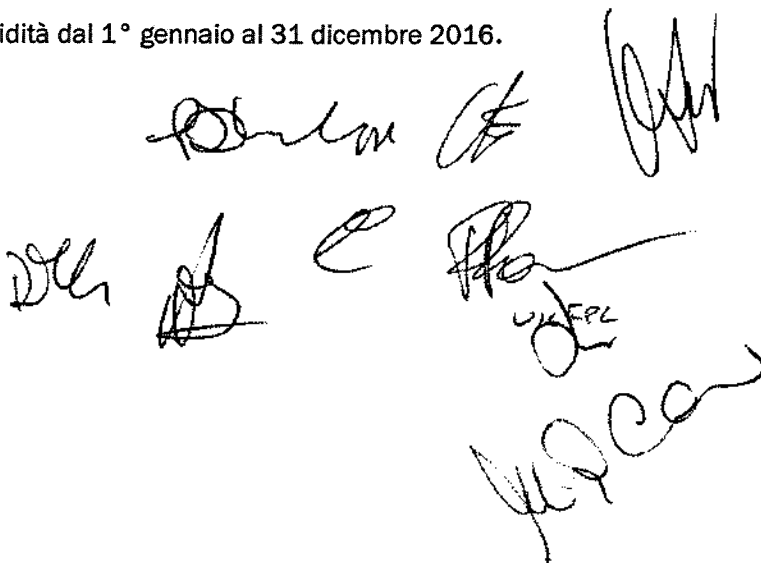
Nell'eventualità che le risorse assegnate a ciascun servizio non vengano interamente utilizzate, le stesse andranno a costituire un fondo residuale che sarà utilizzato per effettuare ulteriori PEO nell'anno di riferimento secondo il seguente ordine di priorità:

- 1. PEO assegnata al/ai dipendente/i col maggiore punteggio ottenuto nelle graduatorie di tutto l'ente per singola categoria;
- 2. alla maggiore anzianità di servizio nella categoria e posizione economica di appartenenza;

Le graduatorie sono approvate dal Dirigente del SOGRU e vengono pubblicate all'albo nelle bacheche dei Servizi; diventando definitive ed efficaci se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi per eventuali errori o omissioni che comunque dovranno essere definiti entro il termine di 30 giorni dalla loro presentazione.

Art. 8 Validità

Il presente regolamento ha validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016.



Handwritten signatures and initials, including the acronym 'UNIFPL'.