

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**ECONOMICO 2016**  
**MODIFICHE AL CCDI 2015/2017**

L'anno 2016, il giorno **VENTINOVE** del mese di  
**DICEMBRE** , alle ore 16:00 e minuti seguenti presso il  
Comune di S. Pietro Clarenza (CT), sono presenti:

- la delegazione di parte pubblica nella persona della Dott. ssa Loredana Patti – Presidente di Parte pubblica – e della dott.ssa Vanessa La Spina – componente;

- la R.S.U nelle persone di :  
Palmeri Agata

Perricone Alessandro;

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto nelle  
persone dei sigg.ri:

Francesco Bonforte CISL FP;

Guttà Carmelo CISL FP;

Filippa Capizzi, delegata UIL FPL, giusta delega del 27/12/2016 assunta  
al prot. 10903 del 29/12/2016 ;

per la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo come di seguito si riporta, giusta deliberazione della G.C. n. 91 del 20/12/2016 recante “Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l’anno 2016”.

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016

PARTE PRIMA

MODIFICHE AL CCDI 2015/2017

ART. 1

MODIFICHE ALL'ART. 12 DEL CCDI 2015/2017

LE PARTI CONCORDANO DI MODIFICARE L'ART. 12 CCDI – INDENNITA' MANEGGIO VALORI NEL MODO SEGUENTE:

SOSTITUIRE L'ATTUALE COMMA 2, SECONDO PERIODO, NEI TERMINI CHE SEGUONO:

“Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.9.2000), l'importo dell'indennità giornaliera viene stabilito nella seguente misura:

- a) € 1,55 per valori medi mensili dei valori maneggiati pari o superiore a € 1.000,00;
- b) € 0,90 per valori medi mensili dei valori maneggiati pari o superiore a € 500,00;
- c) € 0,60 per valori medi mensili dei valori maneggiati pari o superiore a € 200,00.

ART. 2

MODIFICHE ALL'ART. 18 DEL CCDI 2015/2017

LE PARTI CONCORDANO DI MODIFICARE L'ART. 18 CCDI – RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE NEL MODO SEGUENTE:

SOSTITUIRE GLI ATTUALI COMMA 3 E 4 NEI TERMINI CHE SEGUONO, INSERIRE IL SUCCESSIVO COMMA 5:

3. L'erogazione dei compensi volti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi avviene sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi prefissati e della valutazione delle prestazioni e dei risultati di ciascun lavoratore. La verifica del livello di conseguimento degli obiettivi è di competenza dell'Organismo indipendente di valutazione o Nucleo di valutazione, mentre la valutazione delle prestazioni e dei risultati di ciascun lavoratore è di competenza dei Responsabili di Settori in applicazione del Sistema permanente di valutazione e misurazione della performance dell'Ente.

4. Il 25% delle risorse disponibili è destinato all'incentivazione del personale che ha registrato una prestazione eccellente, collocandosi nella relativa fascia premiale del Sistema permanente di valutazione e misurazione della performance dell'Ente. Per ciascun Settore il numero massimo dei dipendenti che possono concorrere alla distribuzione del cd. **Premio di prestazione eccellente** è pari al 25% del personale assegnato allo stesso Settore arrotondato all'unità superiore (almeno 1 unità).

Qualora, in base ai risultati della valutazione annuale effettuata dai Responsabili di Settore, il numero dei dipendenti collocati nella cd. Fascia di eccellenza superi la predetta percentuale è formata una graduatoria all'interno di ciascun Settore in base al punteggio centesimale della valutazione.

Il premio di prestazione eccellente è dato dal totale delle risorse per il numero potenziale degli aventi diritto. In assenza di personale collocato nella fascia di eccellenza o, in presenza di un numero di unità inferiore alla quota potenziale come sopra determinata, le risorse corrispondenti costituiscono economie e vanno a incrementare il fondo per l'anno successivo.

Il restante 85% delle risorse disponibili è destinato all'incentivazione di tutto il personale in base alla rispettiva collocazione nelle fasce premiali del Sistema permanente di valutazione e misurazione della performance dell'Ente, compreso il personale a cui è stato riconosciuto il premio per prestazione eccellente. Gli importi dei singoli premi individuali sono calcolati proporzionalmente alla valutazione ottenuta applicando la formula di cui al Sistema permanente di valutazione e misurazione della performance dell'Ente.

Le eventuali economie derivanti dalla distribuzione dei compensi incentivanti effettuata in base alle regole qui dettate vanno a incrementare il fondo per l'anno successivo.

5. Nel rispetto delle previsioni del Decreto Legislativo 150/2009 come applicabili agli enti locali, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente è improntato ai seguenti principi:

- riconoscimento del merito posizionando la valutazione della performance individuale all'interno di una struttura per livelli premiali aperti;
- articolazione per livelli premiali aperti in numero non inferiore a 4;
- previsione di una fascia di eccellenza cui collegare l'attribuzione del corrispondente "premio di prestazione eccellente";
- segmentazione dei livelli premiali in collegamento ai possibili esiti centesimali della valutazione;
- previsione della cd. fascia zero, ovvero di un livello fuori premio;
- correlazione tra livelli premiali e graduazione del premio.

### ART. 3

#### DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

LE PARTI CONCORDANO SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NEI TERMINI DI CUI AL SEGUENTE ARTICOLATO – ALLEGATO "A" AL CCDI 2015/2017 COMPOSTO DI N. 3 ARTICOLI

### **ALLEGATO "A"**

#### **NORMATIVA INTEGRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2015/2017**

PROGRESSIONI ORIZZONTALI (O ECONOMICHE)

## **Art. 1**

### ***Le progressioni economiche***

1. Secondo quanto previsto dalla contrattazione nazionale, all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici.

2. Le parti convengono che la progressione economica serve a premiare i migliori dipendenti, cioè coloro che nel tempo dimostrano di saper fare sempre meglio il proprio lavoro.

3. Le parti convengono che la decisione dell'Ente di attivare nuove progressioni orizzontali in un determinato anno deve essere portata a conoscenza del personale dipendente in via preventiva rispetto al periodo temporale cui si riferisce la valutazione. Salvo che la normativa o la contrattazione nazionale dispongano altrimenti, le parti concordano che le progressioni economiche decorrano alla data del primo gennaio dell'anno oggetto di valutazione, purchè sia rispettata la condizione di cui al periodo precedente e la valutazione sia completata entro l'anno.

4. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti individuata nella soglia massima dall'apposito regolamento adottato dall'ente, sulla base di un duplice livello di valutazione:

- lo sviluppo delle competenze professionali,
- i risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente all'interno dell'Ente.

5. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento:

- dell'indennità di comparto per le quote a carico del fondo;
- delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario;
- dell'incremento delle indennità dovute al personale educativo di cui agli articoli 31, comma 7, del CCNL 14 settembre 2000 e 6 del CCNL 5 ottobre 2001;
- delle indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative negli enti in cui vi sono dirigenti ;
- delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999.

## **Art. 2**

### ***Requisiti di accesso e criteri per le progressioni***

1. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999, dell'articolo 9 comma 1 del CCNL 11 aprile 2008 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i requisiti di accesso e i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti.

#### **REQUISITI DI ACCESSO:**

Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto, per la partecipazione alla relativa selezione, che il dipendente sia in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di ventiquattro (24) mesi riferito al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro (24) mesi di permanenza nella posizione economica in godimento è da ritenersi valido solo nel caso di anzianità acquisita e maturata presso il Comune di San Pietro Clarenza.

#### **CRITERI GENERALI:**

Nel rispetto della disciplina recata dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999, le progressioni economiche sono attribuite nel rispetto dei criteri sotto elencati:

“a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di valutazione di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.”

I sopraelencati criteri generali sono ulteriormente specificati in seno all'apposito regolamento per l'attribuzione delle posizioni economiche adottato dall'Ente.

Il regolamento dell'Ente disciplina i parametri per l'attribuzione dei punteggi e la formazione delle graduatorie.

Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente si tiene conto, secondo la ponderazione prevista dal regolamento dell'Ente:

- 1) della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi compresa la maternità, viene esclusa la scheda relativa al periodo di assenza;
- 2) del curriculum professionale.
- 3) dei procedimenti disciplinari conclusi con l'irrogazione di una sanzione;

Ai fini del curriculum, le parti concordano sull'applicazione dei seguenti criteri:

1. Formazione e aggiornamento: i percorsi di formazione e aggiornamento valutabili sono quelli programmati e/o autorizzati dall'Ente e che coinvolgono tutto il personale. Non sono valutabili le ore di formazione di base obbligatoria erogata in base al d.lgs. 81/2008 ess.mm.ii e in materia di anticorruzione.
2. Titoli di studio: è valutato sia il possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno sia il possesso di titoli di studio ulteriori di grado pari o superiore a quello previsto per l'accesso quali QUALIFICHE TRIENNALI DI CORSI PROFESSIONALI LEGALMENTE RICONOSCIUTI, DIPLOMI DI SCUOLA MEDIA SECONDARIA, ATTESTATI DI QUALIFICA POST DIPLOMA LEGALMENTE RICONOSCIUTI, DIPLOMI DI LAUREA, DIPLOMI DI SPECIALIZZAZIONE, DOTTORATI DI RICERCA, MASTER DI I e II LIVELLO, CORSI DI PERFEZIONAMENTO SCIENTIFICO LEGALMENTE RICONOSCIUTI;

I dipendenti interessati ed in possesso dei requisiti devono presentare apposita istanza, con le modalità previste dal regolamento dell'ente e nel bando con la quale viene dato avvio alla procedura selettiva

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente

Le schede di valutazione sono quelle utilizzate ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività nel rispetto delle previsioni del Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

In sede di prima applicazione e in mancanza di una base storica di valutazione di tre anni, si tiene conto della media dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione dell'ultimo biennio.

### Art. 3

#### *La ripartizione del fondo per le risorse decentrate*

1. Nella ripartizione della parte stabile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2016 le parti concordano di non destinare risorse al finanziamento delle progressioni economiche del personale.

## PARTE SECONDA

### ACCORDO ECONOMICO ANNUALE

#### ART. 4

#### DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNO 2016

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato e formalizzato con determinazione del Responsabile Affari Generali n.421/RG del 12/08/2016 e della successiva determinazione n. 677/RG del 19/12/2016 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	90.611,96
Risorse variabili	=====
Residui anni precedenti	=====
Totale	90.611,96

**Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2016**

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 28.192,10 relative a:

Descrizione*	Importo
Indennità di comparto	13.215,89
Progressioni orizzontali	14.976,21
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione	=====

organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	=====
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	=====
Altro	=====
Totale	28.192,10

Le somme suddette sono effetto di disposizioni dei vigenti CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

**Sezione II – Previsione Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

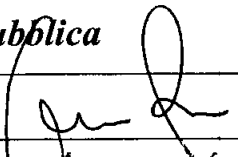
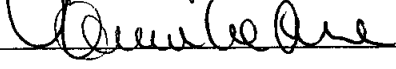
Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 62.419,86. Le parti concordano di destinare la suddetta somma nel modo seguente:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno +lavoro notturno e festivo	€ 12.500,00
Indennità di rischio	€ 720,00
Indennità di disagio	€ 672,00
Indennità di maneggio valori	=====
Lavoro notturno e festivo	=====
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1.04.1999)	€ 11.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1.04.1999)	€ 425,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	=====
Indennità di reperibilità	€ 6.000,00
Produttività di cui all'articolo 17, c. 2, lettera a) del CCNL 1.04.1999	€ 31.102,86
Altro	=====

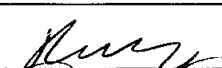


**Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	28.192,10
Somme regolate dal contratto	62.419,89
Destinazioni ancora da regolare	=====
Totale	90.611,96

**Per la Delegazione di Parte  
Pubblica**

**Per le Rappresentanze Territoriali**

CISL FP 
CISL FP - 
UIL FP 

**Per la Rappresentanza Sindacale  
Unitaria**

