

# ARAN

Agenzia per la  
Rappresentanza Negoziata  
delle pubbliche  
amministrazioni



## Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **15 dicembre 2017 14:58:03**

Registrazione ID **3061894**

Amministrazione/Ente: **COMUNE DI CREMONA**

Responsabile del procedimento: **GIACOMINA BETTINONI**

Data di sottoscrizione: **12 dicembre 2017**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **solo economico**

Periodo di vigenza: **dal 2017 al 2017**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **3**

Firmato da RSU: **SI**

Nome e file contratto integrativo: **84943-CDI2017.pdf Dimensione: 1.453.605 KB**

Nome e file relazione tecnica: **Relazione\_Tecnico-Finanziaria2017.pdf Dimensione: 537.261 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **RelazioneIllustrativa2017.pdf Dimensione: 121.856 KB**

Note: **Nessun rilievo**



**Cremona**

COMUNE DI CREMONA

Settore Gestione

Giuridico-Amministrativa

ed Economica dei Rapporti di Lavoro

**VERBALE di SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE ECONOMICA ANNO 2017  
del personale non dirigente dipendente dell'Ente**

Premesso che:

a) dagli incontri effettuati tra la delegazione trattante di parte pubblica, così come composta con deliberazione di Giunta Comunale n. 202 dell'8 novembre 2017, e la delegazione di parte sindacale, costituita dalla RSU e dalle Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione, è stata concordata la pre-intesa, sottoscritta in data 27 novembre 2017 che ha recepito:

- gli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 126 dell'1.7.2015;
- le ultime disposizioni legislative in materia di personale;
- le risorse il fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui alla determinazione dirigenziale n. 2081 del 21 novembre 2017, modificata con successiva determinazione n. 2210 del 4 dicembre 2017;

ed ha trattato le seguenti materie:

- Criteri e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 del CCNL 31.3.1999 – sistema di Valutazione;
- Criteri generali per l'accordo risorse decentrate anno 2017 – utilizzo risorse;
- Criteri generali per l'attribuzione delle progressioni orizzontali.

b) la Giunta Comunale, nella seduta dell'8 novembre 2017 con deliberazione n. 203, approvava il finanziamento di € 142.000,00 per la realizzazione di progetti riorganizzativi di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 21.4.1999, nonché di € 147.000,000 per l'incremento consentito dall'art. 15, comma 2, del medesimo CCNL pari all'1,2% del monte salari 1997;

c) il collegio dei revisori, con parere espresso in data 30 novembre 2017 ed acquisito al protocollo generale n. 80787 nella medesima data, ha certificato la compatibilità

degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge (art. 40bis, comma 1, D.Lgs 165/2001);

- d) la Giunta Comunale, nella seduta del 6 dicembre 2017 con deliberazione n. 229 del 6 dicembre 2017, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale del Comune di Cremona, in merito ai criteri di destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività relative all'anno 2017;

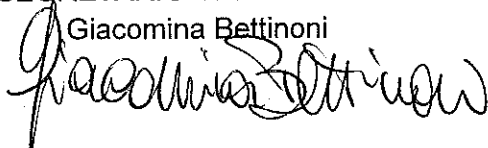
In data 12 Dicembre 2017 nella sede del Comune di Cremona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte Sindacale.

Stante la conformità del percorso descritto ed a conclusione della fase di contrattazione, si attesta che il Contratto Decentrato Integrativo, parte economica anno 2017, è stato sottoscritto come risulta dall'allegato al presente resoconto verbale.

Cremona, 12 dicembre 2017

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Giacomina Bettinoni





## COMUNE DI CREMONA

### CCNL per il personale non dirigente 2006/2009

### ACCORDO DECENTRATO ANNO 2017

#### criteri generali per l'individuazione e la corresponsione dei compensi di cui all'art. 17 del CCNL 31.3.1999


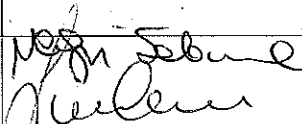
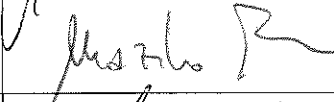
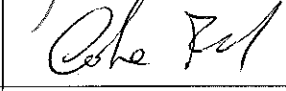
Oggi martedì 12 dicembre 2017, nella sede municipale del Comune di Cremona, a seguito dell'ipotesi di intesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti in data 27 novembre 2017; vista la deliberazione n. 229 in data 6 dicembre 2017 adottata dalla Giunta Comunale a conclusione delle procedure di controllo previste:

- dall'art. 4, comma 3, del CCNL del comparto Regioni ed autonomie Locali, del 22.1.2004;
- dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs 165/2001;

sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e sul rispetto dei limiti di legge, con la quale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa anno 2017, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegato documento.

Cremona, 12 dicembre 2017

Delegazione trattante di parte pubblica	Presenti	Note
Avv. Gabriella Di Girolamo (Presidente)		
Sig. Maurilio Segalini		
Dott. Paolo Viani		
Delegazione Sindacale R.S.U.	presenti	
Sig. Salami Giorgio		
Sig.a Guazzi Simonetta		
Sig.a Maiavacca Laura		
Sig. Lini Fabrizio		
Sig. Bassanetti Santina		
Sig.ra Ginevra Michele		

Signor Gerevini Laura		
Sig. Bodini Giorgio		
Sig. Denti Gabriele		
Sig. Bricchi Luigi		
Sig. ra Toscano Rosaria		
Sig. Mainardi Raffaello		
Sig. Brignani Silvio		
Sig.ra Ascari Federica		
<b>Delegazione Sindacale</b> <b>Partecipanti OO.SS. territoriali</b>	<b>Presenti</b>	
<b>CGIL FP</b>		
<b>CISL FPS</b>		
<b>UIL FPL</b>		
<b>DICCAP - SULPM</b>		

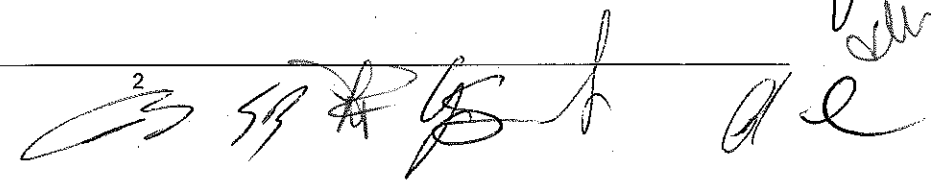
**Art. 1**  
**Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente, visti gli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 126 dell'1.7.2015, è formulato a' sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1.4.1999 del comparto Regioni e autonomie Locali.
2. Si applica a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, salvo esplicita esclusione.

**Art. 2**  
**Validità del contratto**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente, concerne il periodo 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2017.
2. Alla scadenza conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nelle more della stipulazione di un nuovo CDI continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del CCNL.
3. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessano di produrre effetti gli accordi di contrattazione decentrata precedentemente sottoscritti per le materie trattate nel presente contratto.

SN





4. Il presente contratto integrativo decentrato si adegua alle disposizioni di cui all'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in ordine all'efficacia dei contratti collettivi vigenti e definisce esclusivamente la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività per l'anno 2017 costituito con determinazione dirigenziale n. ~~2081~~ del ~~21~~ novembre 2017, ai sensi dell'art. 31, comma 2, CCNL 22.1.2004.

### Art. 3

#### Fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

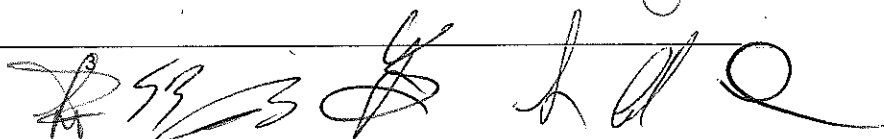
1. Le parti constatano che il fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività, allegato al presente CDI, è costituito secondo il seguente articolato contrattuale:

- RISORSE STABILI:
  - Art. 14 comma 4 CCNL 1.4.1999
  - Art. 15 comma 1 CCNL 1.4.1999, lettere a), b), g), h), j)
  - Art. 4 commi 1 e 2 CCNL 5.10.2001
  - Art. 32 commi 1, 2 e 7 CCNL 22.1.2004
  - Art. 34 comma 4 CCNL 22.1.2004
  - Art. 4 comma 1 CCNL 9.5.2006
  - Art. 8 comma 2 CCNL 11.4.2008
  - Art. 4 comma 2 CCNL 31.7.2009
- RISORSE VARIABILI
  - Art. 15 comma 1 lett. d), modificato dall'art. 4 c.4 ccnl 5.10.2001
  - Art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1.4.1999
  - Art. 15 comma 2 (max 1,2% monte salari 1997 previa verifica equilibri bilancio) CCNL 1.4.1999;
  - Art. 15 comma 5 (progetti riorganizzativi) CCNL 1.4.1999;
  - Art. 27 CCNL 14.9.2000;
  - Art. 54 CCNL 14.9.2000;
  - Art. 113 D.Lgs 50/2016 (Funzioni Tecniche).

Le parti prendono atto:

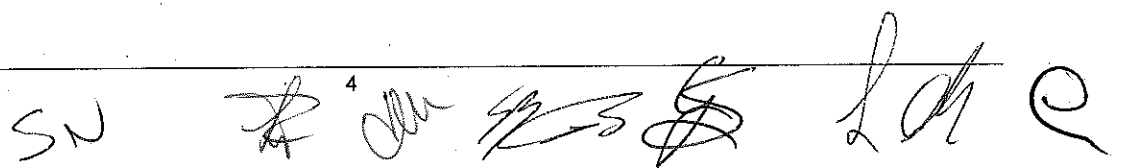
- ✓ Del fondo costituito nella nuova formulazione tenuto conto che:
  - l'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75, dispone "... omissis ... L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, ... omissis ..., di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.". Sulla base delle nuove regole il fondo 2017 subisce un taglio di € 39.115,00 (confronto 2016 - 2017).
  - l'art. 1 comma 96, lettera a) della Legge 7 aprile 2014 n. 56, prevede che uno specifico budget si aggiunga al più generale fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività a seguito del trasferimento dei dipendenti provenienti dagli Enti di Area Vasta. Per l'anno 2017 la somma, si attesta in € 28.271,00.
- ✓ del seguente quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse, frutto degli incontri di trattativa svoltisi tra le delegazioni trattanti, a' sensi dell'art. 4 del CCNL 1.4.1999 "Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente", che vengono utilizzate nel seguente modo:

SN



## Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2017

DESCRIZIONE	2017
<b>UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI RISORSE FISSE</b>	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI storiche (art. 17 C.2 L. B CCNL 1998 - 2001)	575.423
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 C.4 CCNL 22.1.2004)	308.500
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA)	345.000
INDENNITA' DI TURNO	-
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	-
INDENNITA' EX 8.a Q.F.	7.000
INDENNITA' PERSONALE INSEGNANTE	37.000
MESSI NOTIFICATORI	1.500
<b>TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO</b>	<b>1.274.423</b>
<b>UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE RISORSE VARIABILI</b>	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI anno 2017 (art. 17 C.2 L. B CCNL 1998 - 2001)	40.700
PRODUTTIVITA'	366.441
SALARIO ACCESSORIO (INDENNITA' ....)	292.000
...INDENNITA' DI RISCHIO	-
INDENNITA' DI DISAGIO	-
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	-
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	-
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 C.2 L.F sost art. 7 ccnl 9.5.2006)	44.400
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 C.2 L.I - Ufficiali di stato civile - 3 dipendenti per € 300,00)	1.500
PROGETTI SPECIALI	142.000
ISTAT	-
ICI	-
PROGETTAZIONI INTERNE	-
INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE (Art. 113 D.Lgs 50/2016)	32.500
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	23.639
MATRIMONI (sponsorizzazioni)	3.150
<b>TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE</b>	<b>945.708</b>
<b>TOTALE</b>	<b>2.220.130</b>



Le parti stabiliscono, pertanto, che l'utilizzo delle risorse disponibili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ai fini dell'applicazione degli istituti premiali sopra descritti, tiene conto delle quote di finanziamento delle seguenti "risorse stabili":

- fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (art. 17, comma 2, lett. b);
- finanziamento indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. c).
- finanziamento indennità di posizione e di risultato per le posizioni organizzative per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 (art. 17, comma 2 lett. c) CCNL 1/04/1999:
  - o l'indennità di posizione è quantificata in relazione alla graduazione della posizione organizzativa di lavoro ponderata dal Nucleo di Valutazione;
  - o l'indennità di risultato è quantificata in base a specifica valutazione data dal contributo di tre componenti: la misurazione della performance organizzativa, di quella individuale e delle competenze professionali e manageriali ed è rilevata attraverso la scheda di valutazione allegata al Piano della Performance adottato per l'anno 2017.
- finanziamento dell'indennità per il personale inquadrato nella categoria D.3 (ex. VIII<sup>^</sup> q.f. - art. 37, comma 4, C.C.N.L. 6/07/1995, art. 17, comma 2, lett. c) CCNL 1/04/1999);
- finanziamento dell'indennità per posizioni di lavoro e responsabilità per il personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000) e per il personale insegnante (art. 6 CCNL 5/10/2001);
- finanziamento dell'indennità proveniente da quota parte (50%) del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14.9.2000 (quota 2014 - 2016)

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti risorse disponibili sono utilizzate per compensare altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

#### **Art. 4**

#### **Criteri generali per la destinazione delle somme risultanti dalla costituzione del fondo risorse decentrate**

Le parti stabiliscono che l'utilizzo delle risorse disponibili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, avverrà nel rispetto dei seguenti criteri generali:

#### ***Criteri per la ripartizione della produttività collettiva***

#### ***RIPARTIZIONE DEI COMPENSI CORRELATI AL MERITO E ALL'IMPEGNO DI GRUPPO (Art. 17, comma 2, lett.a CCNL 1.4.99)***

Valutazione dei dipendenti: i dipendenti sono direttamente coinvolti nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Documento Unico di Programmazione, del Piano Esecutivo di Gestione integrato dal Piano delle Performance 2017. Sono valutati, ai fini della distribuzione della produttività collettiva, nel modo seguente.

SN

A

5  
M

33

G. S. L. A

C



Rimangono in vigore i criteri, non modificati dal presente accordo, già stabiliti per l'anno 2016. La scheda relativa alla valutazione del personale non dirigente è riportata in allegato alla presente pre-intesa.

Congiuntamente, si confermano, inoltre i seguenti ulteriori criteri distributivi:

**SANZIONI DISCIPLINARI.** L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari definitive riferite a violazioni intervenute nell'anno, determinerà una riduzione del premio incentivante in base alla gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni:

- ✓ 10% nel caso di rimprovero scritto
- ✓ 20% nel caso di multa
- ✓ 30% nel caso di sospensione

**COSTRUZIONE BUDGET DI SETTORE.** La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente (che abbia una presenza in servizio di almeno 6 mesi su 12 (12 giorni di presenza con timbratura al mese) con valore 1.

**CASI IN CUI INTERVIENE IL "BILANCIAMENTO".**

**non prenderà il premio incentivante** chiunque percepirà una somma pari o superiore ad euro 1.500,00 per indennità (anche sommatoria di indennità) di cui:

1. all'art. 15 - comma 1 - lettera k del CCNL 1/4/1999
2. indennità per progetti di cui all'art. 15 - comma 5 del CCNL 1/4/1999 (progetti finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o miglioramento)

Chi percepirà, a titolo delle indennità di cui sopra, una somma tra i 1001,00 ed i 1499,00 euro vedrà il proprio compenso incentivante ridotto del 50%

Le decurtazioni non verranno praticate rispetto alle indennità percepite con attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

In questi casi i Dirigenti dovranno attestare per iscritto tale condizione e la relativa motivazione.

La somma recuperata da questa operazione verrà ripartita tra tutti i settori e ne beneficeranno tutti i dipendenti aventi diritto a percepire il premio incentivante **tranne** coloro che percepiranno le indennità di cui sopra per una cifra pari o superiore ad euro 1.001,00=.

Anche per i titolari di posizione organizzativa è disciplinato il principio del bilanciamento che avverrà per coloro che percepiscono compensi professionali derivanti da leggi speciali o norme contrattuali. In tal caso sarà applicata la correlazione tra compensi professionali percepiti e retribuzione di risultato che consisterà in una riduzione percentuale della retribuzione di risultato pari al 10% del compenso professionale percepito. Non sarà applicata alcuna correlazione nel caso l'importo del compenso professionale sia inferiore alla retribuzione di risultato.

### **Criteri per la ripartizione della produttività individuale**

#### **RIPARTIZIONE SALARIO ACCESSORIO**

Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi, da ripartire come segue:

- indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazioni per lavoro straordinario prestato nelle giornate di riposo settimanale (lett. d), comma 2, art. 17).  
Le risorse destinate a tale finalità sono erogate mensilmente, secondo le misure contrattuali vigenti, a quei dipendenti adibiti a tale tipologia lavorativa.
- indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000): le risorse destinate a tale finalità sono erogate ai dipendenti aventi diritto, per compensare condizioni di rischio

SN

\*

6

SP

SP

SP

SP

SP

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

effettivamente presenti nell'Ente, che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;

- indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000): sono destinate a tale scopo risorse da erogare al personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro. Ai sensi del comma 2 del suddetto art. 36, l'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi. L'erogazione di del compenso avviene sulla base dell'individuazione dei dipendenti che hanno svolto tale servizio, effettuata dal Dirigente presso la quale il dipendente presta la propria attività lavorativa.

#### RIPARTIZIONE DEI PROGETTI SPECIALI

(Art. 17, comma 2, lett.a) CCNL 1.4.99

La Giunta Comunale, visto l'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, ha ritenuto di approvare l'incremento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in relazione a specifiche progettualità riorganizzative, realizzabili dai dipendenti in servizio presso la strutture dell'Ente, che alcuni Dirigenti hanno ritenuto di rappresentare, attraverso puntuali relazioni, al fine di attivare processi di accrescimento dei servizi esistenti. La valutazione dei dipendenti coinvolti avverrà attraverso specifiche schede che rilevano gli output di risultato.

#### COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art. 17, comma 2, lett.f) CCNL 1.4.99 – sost. Art. 7 ccnl 9.5.2006)

L'individuazione dei dipendenti e dei compensi avviene sulla base di analitiche relazioni con le quali i dirigenti dell'Ente espongono all'attenzione del Segretario Generale e del Direttore del Personale, proposta debitamente motivata ed articolata in ordine alle motivazioni ed al compenso che, di norma, è individuato in un range compreso tra i 250 ed i 2.500 €.

#### COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art. 17, comma 2, lett.i) CCNL 1.4.99 – sost. Art. 7 ccnl 9.5.2006)

Si tratta di un compenso accessorio volto a remunerare esclusivamente il personale inquadrato nelle qualifiche specificatamente individuate dal Contratto Nazionale di lavoro per il personale del comparto, appartenente alle categorie D, C e B, attribuite dall'Ente con atto formale e segnalate dai dirigenti in relazione all'effettiva attività svolta. L'indennità è stabilita contrattualmente in € 300,00.

#### RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIATE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(D.Lgs 50/2016)

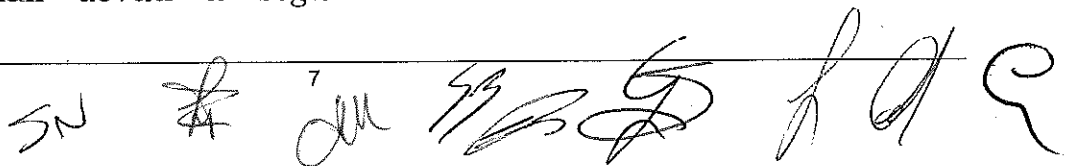
Si ritiene di prevedere, in via prudenziale, l'accantonamento delle risorse di cui all'art. 113 comma 2 del D.Lgs 50 del 18 aprile 2016 per un importo di € 32.500,00. L'erogazione è comunque subordinata all'adozione dello specifico regolamento che disciplinerà criteri e modalità.

Trattasi di accantonamento che si ritiene possibile al fine di legittimare l'eventuale erogazione, se dovuta e previa adozione dello specifico Regolamento, per lo svolgimento delle funzioni tecniche come disciplinato dalla norma suddetta.

#### AVVOCATURA

(Art. 27 CCNL 14.9.2000)

Il Comune di Cremona è un Ente provvisto di Avvocatura. Sono pertanto previsti compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole dell'Ente.

SN \* 7 

L'erogazione dei compensi professionali avviene sulla base del Regolamento per l'Avvocatura Civica in vigore presso l'ente. Si stabilisce che la correlazione tra compensi professionali ed indennità di risultato avviene con le stesse modalità applicate per i responsabili di posizione organizzativa.

#### ALTRI COMPENSI

(art. 15 comma 1 lett. d modificato dall'art. 4 comma 4 ccnl 5.10.2001)

- trattasi di compensi derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione; di convenzioni con soggetti pubblici e privati; di contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti .... (matrimoni).

#### PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(art. 5 ccnl 31.3.1999 – sistema di classificazione del personale)

Per quanto concerne l'istituto delle progressioni orizzontali si rimanda all'accordo biennale sottoscritto tra le parti in data 4 ottobre e qui di seguito riportato:

**Fonte: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e specifiche disposizioni di legge**

- ✓ Art. 5 – CCNL 31-3-1999 - Progressione economica all'interno della categoria
- ✓ Art. 34 – CCNL 22.1.2004 – Finanziamento delle progressioni orizzontali
- ✓ Art. 9 – CCNL 11.4.2008 - Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria
- ✓ Art. 52 c.1bis, D.lgs 30.3.2001 n. 165 – Disciplina delle mansioni
- ✓ Art. 23 D.lgs 27.10.2009 n. 150 - Progressioni economiche – così come modificato dall'art. 15 c.1 lett a), del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 74

#### Principi generali e finalità:

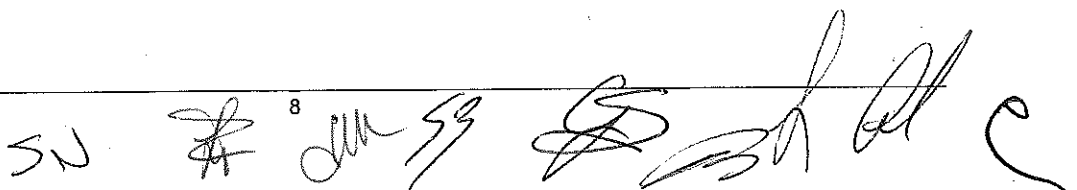
Come enunciato dalla disciplina contrattuale e legislativa, è importante ricordare che la progressione economica orizzontale, è un istituto di valorizzazione del personale a carattere selettivo e meritocratico. E' applicato nel limite delle risorse finanziarie del fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività, stabilite in sede di accordo decentrato annuale, e viene attribuito ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

Si tratta di uno strumento che riconosce lo sviluppo professionale maturato nel tempo dal dipendente, pertanto non valuta la posizione di lavoro ma il contributo proprio del dipendente stesso. Per tale motivo è fatto divieto il ricorso a distribuzioni indifferenziate. Conseguentemente è necessario costruire un sistema di valutazione selettivo sulla base di specifici criteri appositamente concordati in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente.

#### Caratteristiche dell'accordo decentrato integrativo:

Concluse le procedure di trattativa, iniziate già nell'anno 2016 per addivenire ad un accordo sull'applicazione dell'Istituto delle progressioni orizzontali, si stabilisce che l'accordo avrà valenza biennale, ovvero si procederà all'applicazione dell'istituto con 2 diverse decorrenze: la prima selezione dal **1° luglio 2017** ed a valere sul fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività dell'anno 2017, la seconda selezione dal **1° gennaio 2018** ed a valere sul fondo anno 2018. Ciò premesso, sulla scorta delle previsioni finanziarie e della disponibilità dei fondi e dei limiti di spesa del personale, si ipotizza di:

- 1) attribuire le seguenti progressioni numericamente così suddivise nelle categorie contrattuali:

SN \* 8 

## ANNO 2017: 95 passaggi

Categoria D	Categoria C	Categoria B
25	35	35

## ANNO 2018: 130 passaggi

Categoria D	Categoria C	Categoria B
40	50	40

- 2) Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, anche quelli assunti tramite mobilità o quelli in posizione di comando presso altro ente, appartenenti a qualsiasi profilo o categoria, in servizio alla data di applicazione dell'istituto (1° luglio 2017 – 1° gennaio 2018) e che abbiano un'anzianità di almeno due anni nella posizione economica di appartenenza alla data di applicazione dell'istituto (al netto degli eventuali periodi non computabili, esempio aspettativa non retribuita). Per coloro che godono dell'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione, l'ammissione alla selezione è subordinata alla partecipazione ad almeno due processi valutativi **presso il Comune di Cremona**.
- 3) Sono esclusi dalla progressione economico-orizzontale i dipendenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo:
- A. abbiano ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla sospensione dal servizio negli ultimi due anni (dal 1.7.2015 al 30.6.2017 per decorrenza passaggio 1.7.2017, dal 1.1.2016 al 31.12. 2017 per decorrenza passaggio 1.1.2018);
  - B. i dipendenti in servizio con incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 con conseguente collocamento in aspettativa senza assegni nella categoria di appartenenza.
- 4) Le graduatorie per categoria saranno stilate sulla base:
- Del punteggio ottenuto in base al periodo di permanenza nell'inquadramento economico in godimento.
  - Del punteggio della media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio antecedente il passaggio (ad eccezione per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni – vedi punto 2).
  - Dal punteggio ottenuto tramite la scheda di valutazione dirigenziale appositamente redatta ed allegata al presente accordo.

### Criteria applicativi dell'accordo

Il personale avente titolo alla partecipazione, è ammesso d'ufficio alla procedura selettiva. Chi non intende partecipare deve far pervenire (entro data da stabilirsi) specifica rinuncia sottoscritta, da trasmettere al dirigente del Settore di appartenenza ed al Settore Gestione Giuridico Amministrativa ed Economica dei Rapporti di Lavoro.

Ogni Settore potrà godere di un numero di passaggi dedicato ad ogni categoria contrattuale in relazione al contingente di personale in servizio, in possesso dei requisiti, ed alla percentuale riservata alla categoria medesima.

La procedura selettiva si articolerà nel rispetto dei contenuti delle caratteristiche dell'accordo sopra descritti ed in particolare, per la formulazione delle graduatorie di cui al punto 4) sopra riportato, sarà utilizzato il seguente range di punteggi:

**max Punti 17:** attribuzione di 1 punto/anno per il periodo prestatò nella medesima categoria economica a decorrere retroattivamente dalla data richiesta di presenza in servizio (1° luglio 2017 o 1° gennaio 2018). Sono calcolate anche le frazioni di anno.

**max Punti 10:** media valutazione acquisita tramite la scheda obiettivi della produttività collettiva, nel triennio a scorrimento, ovvero: 2014 – 2015 – 2016, per la procedura decorrente dal 1.7.2017, 2015 – 2016 – 2017 per la procedura decorrente dal 1° gennaio 2018. Per i dipendenti che nei periodi considerati hanno avuto un incarico di Posizione Organizzativa,

SN

9

dm

SS

SS

Kol

Q

Q

Q

Q

Q

Q

le valutazioni che saranno prese in considerazione sono quelle previste dalla metodologie di valutazione.

**max Puntì 23:** valutazione dirigenziale che è espressa in relazione ai seguenti ambiti professionali:

VALUTAZIONE DIRIGENZIALE: MAX 23 PUNTI				
• Efficacia dei risultati raggiunti nel lavoro MAX 5 PUNTI	1	3	5	PUNTI
• Caratteristiche espresse nei rapporti con l'utenza (esterna/interna) MAX 6 PUNTI	1	3	6	
• Disponibilità all'innovazione e al cambiamento (tecnologie e processi) MAX 6 PUNTI	1	3	6	
• Valutazione del potenziale espresso rispetto al teorico (vedi testo specifiche) MAX 6 PUNTI	1	3	6	
<b>TOTALE PUNTI su 23</b>				

**TOTALE MAX PUNTI 50 (minimo da conseguire: punti 30 per entrare in graduatoria)**

#### Valutazione relativa al potenziale

- capacità di assumere compiti di responsabilità, risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al livello decisionale superiore
- capacità di analisi del contesto, capacità propositiva di affrontare le novità e di fornire suggerimenti migliorativi
- assicurare l'interpretazione e l'applicazione corretta delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro
- orientamento al miglioramento professionale
- flessibilità interfunzionale

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, fino all'esaurimento del contingente numerico stabilito per ogni categoria.

A parità di punteggio ottenuto sarà considerato titolo preferenziale il maggior punteggio ottenuto nella valutazione media triennale; in caso di ulteriore parità, quello con il maggior punteggio di valutazione espressa dal dirigente competente per la presente procedura.

#### Procedura e fasi

- 1) Dopo la sottoscrizione dell'accordo, l'ufficio Gestione Personale dovrà dare puntuale informativa a tutto il personale circa l'attivazione delle procedure di selezione per l'attribuzione dell'istituto economico. Inoltre procederà all'invio dei report di Settore ad ogni dirigente dell'Ente. Il report sarà già compilato con l'elenco dei dipendenti aventi diritto e sarà corredato:
  - a) dal periodo di permanenza del dipendente nell'attuale inquadramento ed il relativo punteggio attribuito d'ufficio;

- b) dai punteggi di valutazione della produttività collettiva conseguiti nell'ultimo triennio ed il calcolo medio espresso in decimi. La medesima procedura sarà applicata anche a quei dipendenti che nei periodi considerati hanno avuto un incarico di posizione organizzativa;
  - c) dal costo annuo del passaggio di progressione
- 2) Nel termine stabilito i dirigenti dovranno redigere le schede di valutazione di ogni dipendente.
  - 3) Compilare il report inviato dall'Ufficio Gestione Personale del Settore Gestione Giuridico Amministrativa ed economica dei rapporti di lavoro ed inviarlo all'Ufficio medesimo unitamente alla copia delle schede.
  - 4) La consegna della scheda al dipendente (vedi allegato) avverrà entro il giorno di pubblicazione delle graduatorie finali).
  - 5) Successivamente alla raccolta di tutti i Report, l'Ufficio Gestione Personale provvederà a formare le graduatorie distinte per categorie professionali.
  - 6) Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante pubblicazione nella INTRANET.
  - 7) La progressione economica sarà attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente fino al numero delle progressioni ipotizzate per ogni direzione.
  - 8) Per quanto riguarda l'applicazione per l'anno 2017, l'intera procedura e la definizione della graduatoria dovrà concludersi entro il 30 novembre p.v. e la liquidazione degli emolumenti arretrati avverrà con la busta paga del mese di dicembre 2017.
- La procedura riguardante l'anno 2018 si avvierà immediatamente dopo il 30 novembre 2017 e si concluderà successivamente agli esiti di valutazione della produttività collettiva anno 2017.

Il CDI che si andrà a sottoscrivere conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo CDI. Il sistema di misurazione e valutazione definisce il percorso e la relativa tempistica di realizzazione con specifico riferimento alla valutazione degli obiettivi assegnati.

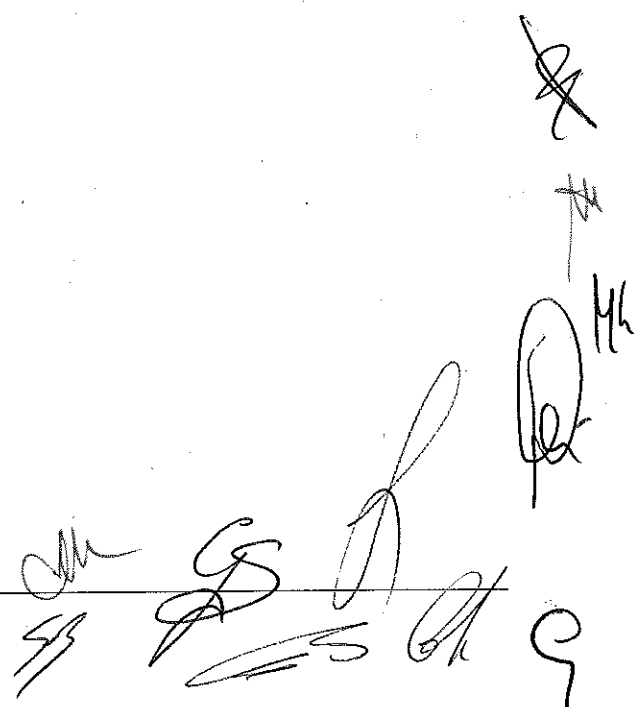
#### **Art. 5 Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione alla disciplina in esso contenuta, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

- o Allegato Scheda di valutazione del personale non dirigente.

SN





**Scheda di valutazione del personale non dirigente**

Settore / Struttura

Dirigente Valutatore

Valutato

cat

descrizione  
sintetica delle  
competenze  
attribuite e unità  
operativa di  
appartenenza

**CONSEGNA  
SCHEDE  
OBIETTIVI**

data

firma Dirigente

firma Dipendente

**COLLOQUIO  
INTERMEDIO**

ob.individuale → data

ob.gruppo → data

**CONSEGNA  
VALUTAZIONE  
FINALE**

data

firma Dirigente

firma Dipendente

**MONITORAGGIO INTERMEDIO INCOMPLETO**

Totale sessione A (obiettivi individuali e di gruppo)	40,00
Totale sessione B (caratteristiche individuali)	0
Totale punteggio attribuito	40,00

mobilità interna

Totale generale **40**

SN

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*





**sessione A2**

**contributo del gruppo – obiettivi condivisi**

**obiettivo 1**

**indicatore**

**target /  
risultato  
atteso**

**peso**

5      10      15      20  
           

**risultato  
ottenuto**

	%	0
--	---	---

**obiettivo 2**

**indicatore**

**target /  
risultato  
atteso**

**peso**

10

**risultato  
ottenuto**

	%	0
--	---	---

**risultato totale negli obiettivi di gruppo**    0

*[Handwritten signatures and initials: SU, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]]*

## monitoraggio obiettivi individuali

data

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali considerazioni

obiettivo 1

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali considerazioni

obiettivo 2

## monitoraggio obiettivi di gruppo

data

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali considerazioni

obiettivo 1

% (raggiunto)

eventuali considerazioni

obiettivo 2

eventuali considerazioni sulle caratteristiche individuali

firma del dirigente

firma del dipendente

SN

*[Handwritten signatures and initials]*

**sessione B**

**valutazione delle caratteristiche individuali**

interpretazione del ruolo

- 0
- 2
- 4
- 6
- 8
- 10

Capacità del dipendente di interpretare il profilo professionale ricoperto e le funzioni affidate, correlate alle attribuzioni funzionali previste dal ccnl

giudizio sintetico alla base della valutazione

eventuali ambiti di miglioramento per il futuro

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*



## Vademecum Scheda valutativa 2017 automatizzata

### tipi di campo di compilazione

- **grigio** = cella automatica, non è digitabile
- **bianco/cornice nera** = cella scrivibile; qualora non compilata non inficia il completamento del modulo
- **bianco/cornice rossa** = compilazione obbligatoria; condiziona i calcoli e può provocare segnalazioni di errore
- **gialla/cornice a punti** = non digitabile, riservata alle firme sul formato cartaceo

### modalità di utilizzo consigliata

Il documento è un modello: ciò significa che al momento del salvataggio questo non viene riscritto, ma viene prodotto un nuovo file a cui assegnare un nome a piacere. Per evitare continue riscritture degli obiettivi di gruppo può risultare comodo, a cura di ogni Dirigente, creare propri modelli specifici per ogni gruppo, partendo da quello fornito, in modo da avere a disposizione schede precompilate nei campi ripetitivi.

Per aprire i modelli si possono seguire queste due modalità:

1. doppio clic sul file
2. con LibreOffice già aperto, *File* → *Nuovo* → *Modelli* → ..nome del modello

Per salvare come modello: *File* → *salva con nome* → *Tipo di file* → *Modello di Foglio Elettronico*

### peso degli obiettivi

Il peso degli obiettivi individuali è 15, di gruppo 25. L'assegnazione del peso al primo obiettivo determina di conseguenza quello del secondo. Essendo opzionale il secondo obiettivo individuale, se il primo vale 15 il secondo non si può assegnare.

### calcoli/arrotondamenti

La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, e quindi i punti assegnati, sono calcolati in base al peso, senza arrotondamenti.

L'arrotondamento avviene sul risultato finale (Prospetto), per difetto sotto il mezzo punto e per eccesso dal mezzo punto in su.

### coefficiente mobilità

La mobilità interna dà diritto ad un quid in più, progressivamente più alto a partire dalla sufficienza negli obiettivi (24 punti) da un minimo di 1 ad un massimo di 5 punti: l'avanzamento è +0,3 per ogni punto. L'opzione è selezionabile nel Prospetto.

### obiettivo individuale

Specificare per ogni obiettivo assegnato cosa viene chiesto di fare al dipendente in termini di mantenimento e/o sviluppo delle competenze assegnate.

SU

**obiettivo 1 di gruppo**

Specificare cosa viene chiesto di fare al dipendente su questo obiettivo riconducibile a progetti "di Ente" e/o "di Settore/Servizio".

**obiettivo 2 di gruppo**

Miglioramento/ Mantenimento degli standard del servizio correlati alla conservazione o riduzione dell'organico (anche con riferimento agli indicatori di performance di Settore/Servizio).

**indicatori**

Specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente (vedi mappa indicatori)

**target/risultato atteso**

Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendo riferimento ad idonei valori di prestazione (es. evasione di 250 pratiche)

**risultato ottenuto**

Specificare il grado di raggiungimento dell'obiettivo riconducendolo al target/risultato atteso (es. evase 220 pratiche)

**inserimento percentuali**

Valori da introdurre come numero assoluto, indicante la percentuale di raggiungimento equivalente al risultato ottenuto (o previsto, nel colloquio intermedio).  
Secondo i precedenti esempi inserire 88.

**vincoli**

In assenza del colloquio intermedio, il punteggio degli obiettivi è automaticamente di 40 punti. Compilazioni incompleta o errori nelle percentuali di raggiungimento degli obiettivi produrranno segnalazioni sul prospetto

SN

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Mh

*[Handwritten signature]*