Allegato al verbale del 11/12/2019

Comune di Lecce

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO STRALCIO - PARTE NORMATIVA-
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
DEL COMUNE DI LECCE
TRIENNIO 2019/2021

Art. 1 Principi

La progressione economica (definita di seguito anche con l'acronimo PEO) è disciplinata dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa di riferimento prevista dall'art. 23 D.Lgs. n. 150/2009, dall'art. 52 D.Lgs. n. 165/2001, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018 e al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCDI STRALCIO si applica al personale avente diritto, di qualifica non dirigenziale, del Comune di Lecce, per il triennio 2019/2021 con decorrenza dal 01 gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021;

Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI salvo che:

1. nuove indicazioni contrattuali o di legge, che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo stralcio, ne impongano la revisione;
2. sia volontà delle Parti rivederne le condizioni.

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva.

Art. 3 Attribuzione della progressione economica

1.Al fine di premiare il merito dei dipendenti comunali, all'interno di ciascuna categoria, è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi irreversibili, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2.La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti dell'Ente, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6 dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

3.Le risorse economiche da utilizzare per il pagamento di tale beneficio sono interamente a carico della componente stabile del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e sono definite, annualmente, in percentuale sulla base degli aventi diritto al 1 gennaio dell'anno di attivazione della selezione.

Art. 4 Requisiti di partecipazione alla selezione

Possono partecipare alla selezione per la PEO i dipendenti, di qualifica non dirigenziale, aventi diritto al 1° gennaio dell'anno di attivazione della procedura selettiva, in servizio a tempo indeterminato nell'Ente a partire dalla stessa data e sino alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

Possono partecipare alla selezione i dipendenti che siano in possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

- permanenza nella posizione economica in godimento di un periodo minimo pari 24 (ventiquattro) mesi alla data del **31 dicembre dell'anno** precedente a quello in cui si è attivata la selezione.
- valutazione della performance individuale, pari al valore medio del triennio di riferimento, non inferiore a 70/100.

Art. 5 Criteri di selezione e attribuzione dei punteggi

Le Parti concordano, nel presente CCDI -STRALCIO, che saranno adottati i seguenti criteri selettivi per predisporre le graduatorie PEO all'interno della categoria di appartenenza :

1. performance individuale;
2. esperienza maturata nelle categorie:
3. titoli e competenze acquisite a seguito di processi formativi

Il punteggio massimo complessivo attribuibile all'esito della procedura selettiva è pari a 100 e a ciascuno dei criteri selettivi sopra indicati è riconosciuto un valore massimo parziale, identico per tutte le categorie, pari a :

1. performance individuale:80% del punteggio complessivo;
2. esperienza maturata nelle categorie: 15% del punteggio complessivo;
3. titoli e competenze acquisite a seguito di processi formativi: 5% del punteggio complessivo.

Primo criterio: **Valutazione della Performance individuale**

Ai fini dell'attribuzione della PEO, la valutazione della *performance* individuale lavorativa, è riferita al valore medio del punteggio della valutazione della performance individuale conseguita nel triennio che precede l'anno in cui è stato attivato l'istituto della progressione.

A tale criterio viene attribuito un valore pari all'ottanta per cento (80%) del punteggio complessivo.

Il punteggio individuale verrà calcolato tenendo conto del valore massimo percentuale attribuito al criterio medesimo.

In caso di malattia grave e maternità a rischio, infortunio sul lavoro che abbiano comportato l'assenza dal servizio del dipendente e, dunque, la mancata valutazione della performance per un anno del triennio considerato sarà attribuita, alla valutazione della performance della annualità mancante, un valore pari alla media aritmetica delle valutazioni ottenute nei due anni in cui il dipendente ha prestato regolarmente servizio.

Per tutti gli altri casi di assenza di valutazione della performance si procederà con la media aritmetica delle valutazioni ottenute negli anni in cui il dipendente ha prestato regolarmente servizio diviso 3.

Secondo criterio: **Esperienza maturata nelle categorie**

A tale criterio viene attribuito un valore pari al quindici per cento (15%) del punteggio complessivo.

L'esperienza maturata nelle categorie, per accordo tra le Parti, si identifica con l'anzianità di servizio maturata dal dipendente a tempo determinato e indeterminato presso le Amministrazioni del Comparto.

In merito al suddetto criterio, le Parti stabiliscono, nel presente CCDI – STRALCIO, di procedere alla valutazione dell'anzianità di servizio come segue per categoria:

Valutazione dell'anzianità di servizio per tutte le categorie dalla A alla C:

a) 0,38 punti per anno di servizio nella categoria di attuale appartenenza;
b) 0,15 punti per anno di servizio nelle categorie inferiori;

Valutazione dell'anzianità di servizio per la sola categoria D:

a) 0,38 punti per anno di servizio nella categoria di attuale appartenenza;
b) 0,15 punti per anno di servizio nelle categorie inferiori;
c) 0,3 punti per ciascun anno di incarico di posizione organizzativa.

Si precisa che, le frazioni di anzianità di servizio uguali o superiori a 15 gg. saranno considerate mensilità intere.

Terzo criterio : **Titoli e competenze acquisite a seguito di processi formativi**

A tale criterio viene attribuito un valore pari al cinque per cento (5%) del punteggio complessivo.Il punteggio individuale verrà calcolato tenendo conto del valore massimo percentuale attribuito al criterio medesimo.

Le Parti, nel presente CCDI -STRALCIO, stabiliscono che i titoli e le competenze acquisite sono quelli conseguiti e certificati a seguito di percorsi formativi, presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti, nonché, le abilitazioni conseguite per l'esercizio di professioni.

Non sono valutabili i titoli espressamente richiesti, ai sensi della normativa vigente, per l'accesso, mediante concorso pubblico, alla categoria di appartenenza.

Ai titoli, alle abilitazioni professionali e ai percorsi formativi vengono attribuiti i punteggi, come di seguito specificati:

Valutazione del titolo di laurea

Per categorie da A a C

Laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento: punti 2,00 (tale tipologia di laurea assorbe al laurea triennale);

Laurea triennale: punti 1,5;

Per categoria D

Laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento: punti 0,75.

Valutazione del titolo di scuola secondaria di secondo grado (se trattasi di titolo non richiesto per l'accesso alla categoria):

Diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado: punti 1.

Valutazione di altri titoli per tutte le categorie:

Master universitario/Corso di perfezionamento annuale post-laurea - Specializzazione post-laurea - Dottorato di ricerca - abilitazioni ad albi professionali:punti 0,75 cadauno (punteggio massimo attribuibile punti 1,5);

Abilitazioni al rilascio di certificazioni previste da norme specifiche: punti 0,50 cadauno (punteggio massimo attribuibile punti 1);

Valutazione competenze acquisite tramite corsi di formazione, autorizzati dall'Amministrazione Comunale, effettuati nel triennio precedente l'anno di attivazione della procedura della progressione economica:

Per tutte le categorie:

1. - giornata formativa senza valutazione: punti 0,10 cadauna (punteggio massimo attribuibile 0,50 punti corrispondente a 5 giornate);
2. - corso di aggiornamento con valutazione finale positiva: punti 0,25 cadauno (punteggio massimo attribuibile punti 1 corrispondente a 4 corsi).

Le competenze acquisite tramite corsi di formazione dovranno essere attinenti all'attività e alle funzioni del Comune.

Art. 6 PROCEDIMENTO

Le procedure della selezione PEO sono così concordate e definite:

1.La procedura di assegnazione della progressione economica nella categoria è indetta tramite un Avviso interno da pubblicarsi all'Albo Pretorio e alla Bacheca Sindacale del Comune di Lecce.

2.L'esame delle domande e della documentazione dovrà essere effettuato dall'Ufficio Concorsi del Settore Sviluppo Organizzativo e Gestione Risorse Umane coadiuvato dalla Posizione Organizzativa del Trattamento Giuridico del Personale.

3.In caso di parità di punteggio in graduatoria si applicheranno i seguenti parametri nell'ordine di preferenza di seguito indicato:

-maggiore anzianità di servizio;

-maggiore anzianità anagrafica.

4.La graduatoria provvisoria, per ogni categoria, sarà pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune, tale forma di pubblicità costituisce notifica ad ogni effetto di legge.

5.Entro i 20 giorni successivi dalla data di pubblicazione della graduatoria provvisoria il dipendente, prima di attivare le altre procedure di contenzioso, potrà presentare ricorso interno al Segretario Generale. Questi avrà 15 gg. di tempo per esaminare i ricorsi e darne riscontro formale con conseguente eventuale variazione per errori o omissioni di valutazione.

6.Sulla base dell'esito dei ricorsi è definita ed approvata la graduatoria definitiva che sarà pubblicata all'Albo Pretorio costituendo notifica agli interessati ad ogni effetto di legge.

In assenza di ricorsi la graduatoria provvisoria si intenderà definitiva trascorso il termine utile per la presentazione dei ricorsi interni.

Il presente CCDI – stralcio, redatto in 4 pagine, viene letto, confermato e sottoscritto, ed è allegato al verbale della Delegazione Trattante del 11/12/2019 quale parte integrante e sostanziale dello stesso.
Per quanto non previsto espressamente dal presente accordo, trovano applicazione le norme e i contratti vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

Il Presidente della Delegazione Trattante
Avv. Maria Teresa Romoli

Componenti RSU:

Tarantino Gianni

Fernando Maggiore

Gianfranco Mazzotta

Claudio Renisi

Massimo Russano

Lara Costantini

Maria Chiara Costanzo

Anna Potì

Matteo Didonfrancesco

Delegati Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CSA: Gianni Miggiano