



# COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

## Città Metropolitana di Cagliari

### DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE N. 2 DEL 03.11.2022

Il giorno 3 novembre 2022 alle ore 16.15, presso l'Ufficio del Segretario comunale e si è riunita, regolarmente convocata, la delegazione trattante del Comune di Settimo San Pietro.

Sono presenti:

#### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

DOTT.SSA PIOPPO LUCIA – Segretario comunale – Presidente

DOTT.SSA GABRIELLA PERRA

DOTT.SSA MANUELA LOY

#### R.S.U. AZIENDALE CGIL

PISU FELICINO

ANGIONI ANTONIO

PUDDU MARCELLO

UIL: PRIAMO FODDIS

CGIL: EUGENIO MELONI

Le parti danno atto che sono state regolarmente convocate le organizzazioni sindacali e le parti sindacali, con nota prot. nr. 12314/2022, per discutere il seguente ordine del giorno: "Convocazione delegazione trattante".

**Art. 7 comma 4 lett. c del CCNL 21 maggio 2018: contrattazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.**

Le parti prendono atto dei criteri proposti dalla delegazione trattante di parte pubblica, e, dopo ampia discussione, approvano all'unanimità il cui documento allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

**CCDI 2022 - Destinazione del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022. Sottoscrizione definitiva.**

Le parti prendono atto che:

- con la deliberazione di Giunta Comunale n. 89 in data 04.10.2022 sono state definite le linee di indirizzo alla Delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022;



## COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

### Città Metropolitana di Cagliari

- in data 11.10.2022 veniva sottoscritta dalle delegazione trattante la pre-intesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022;
- con Verbale n. 15 del 05.10.2022 l'Organo di revisione contabile, ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa anno 2022 con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge per l'annualità 2022 e, inoltre, ha certificato positivamente la relazione illustrativa tecnico finanziaria redatta dal responsabile dell'area finanziaria e dal Presidente della delegazione trattante, depositato agli atti;
- la Giunta comunale con deliberazione n. 42 del 7.12.2021 ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2022 ripartizione parte economica.

Le parti, richiamando il verbale di pre intesa del CCDI 2022 ripartizione parte economica in data 11.10.2022, prendono atto, infine, della necessità di variare l'importo da destinare al finanziamento delle specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies comma 1 lett. f) e di incrementarlo ad euro 3000. Prendono atto, altresì, che sulla base del CCDI 2019-2021 vigente, nell'anno 2022 non sarà necessario finanziare l'istituto indennità condizioni di lavoro – maneggio valori (art. 70 bis comma 1 lett. c).

Alla luce di quanto sopra, le parti sottoscrivono definitivamente l'accordo relativo al CCDI 2022 ripartizione parte economica secondo l'allegato documento al presente verbale che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Letto, confermato e sottoscritto

Settimo San Pietro, li 3.11.2022

#### PARTE PUBBLICA:

Presidente – Dott.ssa Lucia Pioppo

Dott.ssa Gabriella Perra

Dott.ssa Manuela Loy

#### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.:

Pisu Felicino

Angioni Antonio

Puddu Marcello

#### R.S.U. AZIENDALI:

CGIL Eugenio Meloni

UIL: Priamo Foddis

SUDDIVISIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO  
2022

Allegato A

TOTALE FONDO RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 46.681,47
TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 25.706,63
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATO 2022</b>	<b>€ 72.388,10</b>

STRAORDINARIO	€ 2.959,56
---------------	------------

SUDDIVISIONE INCENTIVO PERSONALE DIPENDENTE

INDENNITA' VARIE	€ 2.599,62
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 69.788,49
	€ 72.388,10

SUDDIVISIONE DELLE INDENNITA' - ANNO 2022

SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies, comma 1)	€ 3.000,00
ALTRE SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies, c. 2, lett. a-b)	€ 1.200,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - DISAGIO (art. 70-bis, comma 1, lett. a)	€ 239,40
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - RISCHIO (art. 70-bis, comma 1, lett. b)	€ 239,40
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI (art. 70-bis, comma 1, lett. c)	€ -
INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art. 24; art. 68, c. 2, lett. d)	€ 920,82
<b>TOTALE INDENNITA' VARIE</b>	<b>€ 2.599,62</b>

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 69.788,49
--------------------------	-------------

<b>TOTALE INDENNITA' VARIE + PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</b>	<b>€ 72.388,10</b>
---	--------------------



**REGOLAMENTO:  
LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E LA METODOLOGIA  
DI VALUTAZIONE**

**Art. 1**

*La disciplina*

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018, e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'ente.

2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.

3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente e ad una quota limitata di dipendenti individuata nella soglia massima dal regolamento dell'ente.

4. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 30% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni. Tra i soggetti che non hanno titolo a partecipare alle selezioni, in particolare, sono compresi i dipendenti che non hanno maturato la anzianità richiesta e coloro che sono nella ultima posizione di progressione economica nella categoria.

5. La gestione delle progressioni si conforma alle norme sulla cd armonizzazione contabile. Esse prevedono le seguenti fasi: la individuazione a bilancio delle risorse; la costituzione del fondo per le risorse decentrate; la individuazione della ripartizione del fondo con il contratto decentrato. Le risorse devono essere previste nel bilancio annuale di previsione e nel DUP e sono rese disponibili solo a consuntivo dopo aver verificato i risultati conseguiti.

6. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

7. 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;
- dal differenziale delle progressioni economiche determinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro successivamente intervenuti, ivi compreso da ultimo quello sottoscritto il 21 maggio 2018;
- 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 riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999.

**Art. 2**

*I criteri per le progressioni*

1. In applicazione dell'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a. Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesta, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente.

- b. I dipendenti interessati ed in possesso dei requisiti devono presentare apposita istanza, con le modalità previste dal regolamento dell'ente.
- c. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
- d. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente si tiene conto:
- 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 della valutazione in uno di tali anni si fa riferimento a quello precedente;
  - 2) dei procedimenti disciplinari.
- e. I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività e, per i titolari di posizione organizzativa, ai fini della erogazione della indennità di risultato.
- f. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente.
- g. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con il punteggio più elevato nella valutazione dei comportamenti, in caso di ulteriore parità a quello con più anzianità di servizio nella posizione economica.

### **Art. 3**

#### ***I requisiti***

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per poter partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica.
3. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100° nella valutazione.
4. Nel caso in cui un dipendente non sia stato in uno di tali anni valutato, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili.

### **Art. 4**

#### ***La procedura***

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile del personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche.
2. Il Responsabile della personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo ottenuto. Entro e non oltre 15 giorni dalla pubblicazione tutti i dipendenti possono avanzare in modo motivato richiesta di riesame. Decorso tale termine, essa diventa definitiva.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno in cui il contratto collettivo decentrato integrativo economico che le ha previste e finanziate è stato sottoscritto.

### **Art. 5**

#### ***Disposizioni comuni***

1. Per il calcolo dei punteggi si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Nel caso in cui un dipendente non sia stato in uno di tali anni valutato, si farà

Augeri

ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili.

3. I dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche, qualsiasi sanzione disciplinare non potrà partecipare alla selezione.

#### **Art. 6**

##### ***Le progressioni di tutte le categorie***

1. Per i dipendenti appartenenti ad ogni categoria giuridica i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) La media delle valutazioni del triennio precedente.
- b) In caso di parità di punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio precedente si terrà conto della media di valutazione del biennio precedente.
- c) In caso di parità di punteggio derivante dalla media delle valutazioni del biennio precedente si terrà conto della valutazione dell'ultimo anno solare.
- d) A parità di punteggio dei casi sopra elencati, viene data la precedenza al dipendente con il punteggio più elevato nella valutazione dei comportamenti/capacità professionali.

#### **Art. 7**

##### ***La metodologia di valutazione***

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base vigente sistema di misurazione valutazione della performance. Tale metodologia è quella che viene utilizzata anche per la erogazione della indennità di produttività.

2. La valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile dell'Area della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività.

3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile dell'Area in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.

4. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

#### **Art. 8**

##### ***Disposizioni finali***

1. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari, ovvero dalla esecutività della delibera di approvazione del presente regolamento, sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.

2. Ai fini del rispetto delle Norme sulla Trasparenza verrà pubblicato all'interno del Sito Web dell'Ente sotto la Sezione Amministrazione Trasparente.

3. Copia del regolamento è inserita nella raccolta degli atti normativi dell'ente.

