



Comune di  
San Cesario sul Panaro

---

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL  
COMUNE DI SAN CESARIO SUL PANARO RELATIVO A:**

**- ANNUALITA' ECONOMICA 2016;**

**- CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE  
CATEGORIE.**

Premesso che:

- in data 24/10/2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di San Cesario sul Panaro relativo all'annualità economica 2016 e ai criteri per le progressioni economiche all'interno delle categorie;
- che la sopraccitata preintesa, corredata da apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria, è stata trasmessa al Revisore unico (prot.com.le n. 16643 del 2/11/2016) nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL 22/01/2004 ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dalle norme di legge (art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001) nonché della relativa certificazione degli oneri;
- che in data 3/11/2016 con verbale n. 39 il Revisore unico ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di legge;
- la Giunta comunale con deliberazione n. 94 in data 3/11/2016 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dott.ssa Manuela Galletti responsabile del settore Affari Istituzionali alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.;

In data 8 novembre 2016 presso la sede del Comune di San Cesario sul Panaro ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica, nella persona:**

Galletti Manuela                      Presidente      FIRMATO

**Delegazione di parte sindacale**

**RSU, nelle persone di:**

Clo' Giovanna    FIRMATO  
Muzzioli Carlo    FIRMATO  
Rizzardi Lorenzo    FIRMATO  
Vandini Rossella    FIRMATO

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

Santoro Vincenzo                      FP CGIL      FIRMATO  
Vignali Raket Wiliana                      CISL FP      FIRMATO  
Santi Paola                                      CSA              FIRMATO

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di San Cesario sul Panaro relativo all'annualità economica 2016 e ai criteri per le progressioni economiche all'interno delle categorie.



Le parti, preso atto della costituzione del fondo per le risorse decentrate di cui al prospetto allegato, convengono di destinare le stesse al finanziamento degli istituti economici di seguito enunciati.

**RIPARTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**  
**ANNO 2016**

Progressioni orizzontali (art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 1/4/1999) storiche	43.400,00
Progressioni orizzontali (art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 1/4/1999) nuove	6.800,00
Indennità di comparto (art. 33 comma 4 CCNL 22/01/2004)	21.500,00
Indennità educatrici (art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000)	4.500,00
Aumento indennità aggiuntiva (art. 6 comma 1 CCNL 5/10/2001)	3.000,00
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario festivo, notturno, festivo e notturno (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1/4/1999)	9.600,00
Indennità attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1/4/1999)	4.800,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/1999)	6.400,00
Indennità per particolari figure professionali (art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1/4/1999)	830,00
Incentivi per la progettazione (art. 17 comma 2 lett. g) CCNL 1/4/1999)	7.100,00
Incentivi recupero ICI (art. 17 comma 2 lett. g) CCNL 1/4/1999)	2.000,00
Produttività (art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 1/4/1999)	39.147,21
Somme non utilizzate da portare ad incremento del fondo anno 2017	7.400,00
<b>TOTALE</b>	<b>156.477,21</b>



---

## **CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

### **Premesso che:**

- le progressioni economiche orizzontali rappresentano uno strumento di premialità finalizzato a valorizzare la maturazione dell'esperienza lavorativa e lo sviluppo delle competenze professionali nonché l'impegno del lavoratore nel raggiungere con continuità risultati utili a migliorare la funzionalità dei servizi e all'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 e l'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n.165/2001 definiscono i principi generali cui anche gli enti locali devono adeguarsi in materia di progressioni economiche orizzontali:
  - sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione
  - con riferimento a quanto previsto dai contratti collettivi ed integrativi di lavoro
  - nei limiti delle risorse disponibili;
- l'attuale sistema di valutazione rappresenta un idoneo strumento sul quale basare le procedure di selezione per la realizzazione delle progressioni economiche orizzontali;
- i criteri generali per la progressione economica orizzontale, che trovano tuttora disciplina nell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, sono integrati e completati in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 31/3/1999;

Le parti, in coerenza con le premesse, concordano nell'individuare requisiti e criteri sulla base dei quali procedere alla selezione per l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

### **Destinazione risorse stabili**

Le parti concordano di procedere alla selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2016 avendo come riferimento per la valutazione l'anno 2015 quale anno precedente a quello di riferimento della selezione e destinano allo scopo le risorse stabili definite tra le parti nell'ambito della contrattazione decentrata relativa al riparto e utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2016.

Allo scopo di stabilire l'entità delle risorse da destinare ai percorsi di sviluppo di ciascuna categoria (B, C, D) le parti concordano di ripartire le risorse medesime sulla base del criterio di proporzionalità con il costo medio ponderato della posizioni economiche e con la consistenza numerica dei dipendenti in servizio aventi titolo a partecipare alla selezione nell'ambito della categoria alla data di decorrenza dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

I passaggi di posizione economica sono riconosciuti nei limiti e fino alla concorrenza delle risorse disponibili nell'ambito di ciascuna categoria. Eventuali residui del fondo destinato alle progressioni



economiche verranno distribuiti a favore delle categorie il cui budget assegnato consenta il finanziamento del minor numero di progressioni economiche.

Per l'anno 2017 le parti, convengono sulla destinazione alle progressioni economiche orizzontali delle eventuali risorse che dovessero essere rese libere dalle PEO in godimento ai lavoratori che cessano dal servizio.

In sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2017 si provvederà al finanziamento delle nuove progressioni economiche nel rispetto del vincolo di cui ai precedenti commi. In ogni caso deve essere assicurata la tenuta economica del fondo e il finanziamento con il medesimo degli altri istituti contrattuali ricadenti sullo stesso considerato che la spesa per le progressioni economiche costituisce spesa strutturale.

### **Requisiti per l'accesso alla selezione**

I requisiti di ammissione per la partecipazione alla selezione sono di seguito descritti:

a) titolarità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di San Cesario sul Panaro alla data di applicazione delle PEO;

b) avere maturato, al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione per le progressioni orizzontali un'anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno 6 mesi (180 giorni lavorativi; ai fini del computo non sono considerate assenze gli istituti giuridici quali congedo maternità, paternità, congedo parentale, ferie, assenze per malattia, infortunio, permessi ex l. 104) nel Comune di San Cesario sul Panaro ;

c) essere in possesso, alla suddetta data, di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica rivestita pari a 2 anni per il passaggio alla seconda posizione economica di ciascuna categoria e pari a 3 anni per il passaggio alle posizioni economiche successive, fatti salvi i 6 mesi di cui al punto precedente. Viene considerato utile il periodo di lavoro maturato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

d) non avere riportato sanzioni disciplinari di qualsivoglia natura nel biennio antecedente la decorrenza della progressione;

f) non essere assenti dal servizio per aspettativa e congedo non retribuiti da oltre 6 mesi (180 giorni).

Il personale comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni partecipa alla progressione orizzontale. In tal caso sarà cura del servizio competente acquisire la valutazione della prestazione ai fini della progressione economica secondo il sistema vigente per il restante personale.

### **Procedura di selezione**

Ciascun Responsabile di settore effettua annualmente la valutazione dei dipendenti appartenenti alla propria articolazione organizzativa sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente e declinato in apposita scheda individuale che esplicita i parametri della performance individuale/comportamento organizzativo. Relativamente ai dipendenti responsabili di settore incaricati di posizione organizzativa la valutazione viene effettuata dal Segretario comunale.

Nel caso di trasferimento in corso d'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione viene effettuata dal Responsabile in cui il dipendente svolge la propria attività in misura prevalente.

In caso di comando e/o distacco presso altra pubblica amministrazione la valutazione del dipendente viene effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa di effettivo utilizzo.



La graduatoria di merito viene redatta per categoria in base al punteggio conseguito da ciascun dipendente partecipante alla selezione

Il punteggio minimo da conseguire da parte di ciascun dipendente per essere utilmente collocato in graduatoria e concorrere alla posizione economica successiva non deve essere inferiore all'80% del punteggio massimo conseguibile (con arrotondamento matematico).

In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza a quello con maggiore anzianità nella posizione economica e, a seguire, a quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria. Da ultimo, sarà data precedenza al dipendente più anziano d'età.

Risorse destinate ai percorsi di sviluppo di ciascuna categoria in applicazione dei criteri di riparto concordati anno 2016

Categoria	n. dipendenti al 1/1/2016	Valore medio peo nel percorso di sviluppo	Moltiplicatore	Importo peo per percorso
D	9	1.554,80	13.993,20	3.082,82
C	19	662,78	12.592,82	2.774,31
B	9	475,53	4.279,77	942,87
Totale	37	2.693,11	30.865,79	6.800,00

## DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto e non in contrasto con il presente accordo, nonché con le previsioni legislative vigenti, resta confermata la disciplina dei contratti collettivi decentrati di lavoro già stipulati dal 7/3/2001 al 8/07/2016.

### Dichiarazione congiunta n.1

Le parti, al fine di rendere trasparente le modalità di utilizzo del fondo, si danno reciprocamente atto che l'importo destinato al compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi, nell'ambito del riparto destinazione e utilizzo del fondo per le risorse decentrate 2016, possa essere suscettibile di riduzione in relazione all'esito della verifica finale dell'effettivo andamento assunzionale anno 2016 che, in applicazione della disposizione di cui al comma 236 dell'art.1 della L. 238/2015 con particolare riguardo all'inciso "...tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente..." e secondo i chiarimenti della circolare MEF - RGS n.12 del 23 marzo 2016, incide sull'ammontare complessivo delle risorse decentrate e conseguentemente del trattamento incentivante. L'importo destinato al compenso incentivante la produttività e al miglioramento dei servizi deve essere determinato quale differenza fra il totale del fondo oggetto di eventuale riduzione per effetto di quanto sopra esposto e i rimanenti utilizzi.

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa  
2016**

DESCRIZIONE	2015	2016
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	103.109,43	103.109,43
DECREMENTO PER RIDUZIONE DOTAZIONE ORGANICA	- 2.271,08	- 2.271,08
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	11.656,25	11.656,25
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	5.167,10	5.167,10
INCREMENTI CCNL 2006-08 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	3.963,15	3.963,15
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	11.466,49	12.677,54
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-	-
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA</b>		<b>2.586,99</b>
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>	<b>5.176,92</b>	<b>5.176,92</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>127.914,42</b>	<b>128.538,48</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.862/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	2.003,02	2.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	13.788,84	13.788,84
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>		<b>316,32</b>
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>16.791,86</b>	<b>16.472,52</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		6.800,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	368,79	586,21
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-8, D.LGS. 163/2006)	7.200,00	7.100,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>7.568,79</b>	<b>14.466,21</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>23.360,65</b>	<b>29.938,73</b>
<b>TOTALE</b>	<b>151.275,07</b>	<b>156.477,21</b>

**TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO**

<b>143.708,28</b>	<b>142.011,00</b>
-------------------	-------------------

**Calcolo delle riduzioni previste**

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	44	41
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	41	43
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	42,50	42,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		1,18%
		142.011,00

**RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO**

2903,31	-
1208,03	-
1695,28	-

*Allineamento anno 2015*

*Riduzione personale dipendente*

Personale in servizio all'1/1/2016	41
Cessazioni programmate anno 2016 (Roncaglia e Melli)	-2
Previsione assunzioni personale: Piano occupazionale 2016 (approvato con DGC n. 65 del 4/8/2016) educatore asilo nido, Istruttore contabile, Istruttore culturale, agente polizia municipale.	4
Presenti al 31/12/2016	43