



**Comune di
Figline e Incisa Valdarno**
Città Metropolitana di Firenze

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE DEL COMUNE DI

FIGLINE E INCISA VALDARNO

PARTE ECONOMICA ANNO 2016

E INTEGRAZIONE CRITERI

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Il giorno 5 dicembre 2016 nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 CCNL 1° aprile 1999, nelle persone di:

Per la parte pubblica

di cui alla delibera G.C. n. 235 del 10 novembre 2016

Presidente della delegazione trattante:

Dott. Fabio Maria Saccà

Componenti della delegazione trattante:

Responsabile Servizio Affari Generali

Dott.ssa Roberta Fondelli

Responsabile Servizi alla persona e partecipazione

Dott. Gianluigi Rettani

Per la RSU

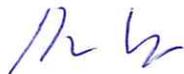
Rossi Roberto

Cascella Paolo

De Simone Denise

Baldi Mara

Renzi Renzo



Dei Silvano

Rossinelli Nicla



Gagliardi Orietta

Rossi Anna

Per le seguenti O.O.S.S. Territoriali i relativi rappresentati:

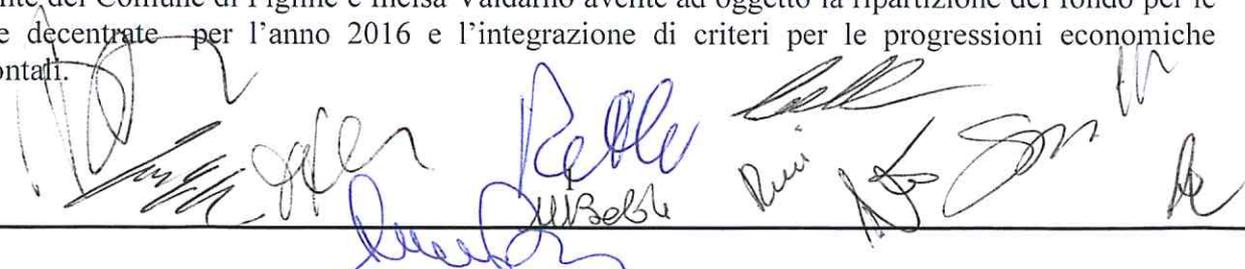
CGIL Simone Masi

UIL Dei Silvano

CISL Comodo Raffaella

DiCCAP

vista la delibera G.C. n. 247 del 1 dicembre 2016 di autorizzazione alla firma del contratto decentrato definitivo, sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Figline e Incisa Valdarno avente ad oggetto la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 e l'integrazione di criteri per le progressioni economiche orizzontali.



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO 2016**

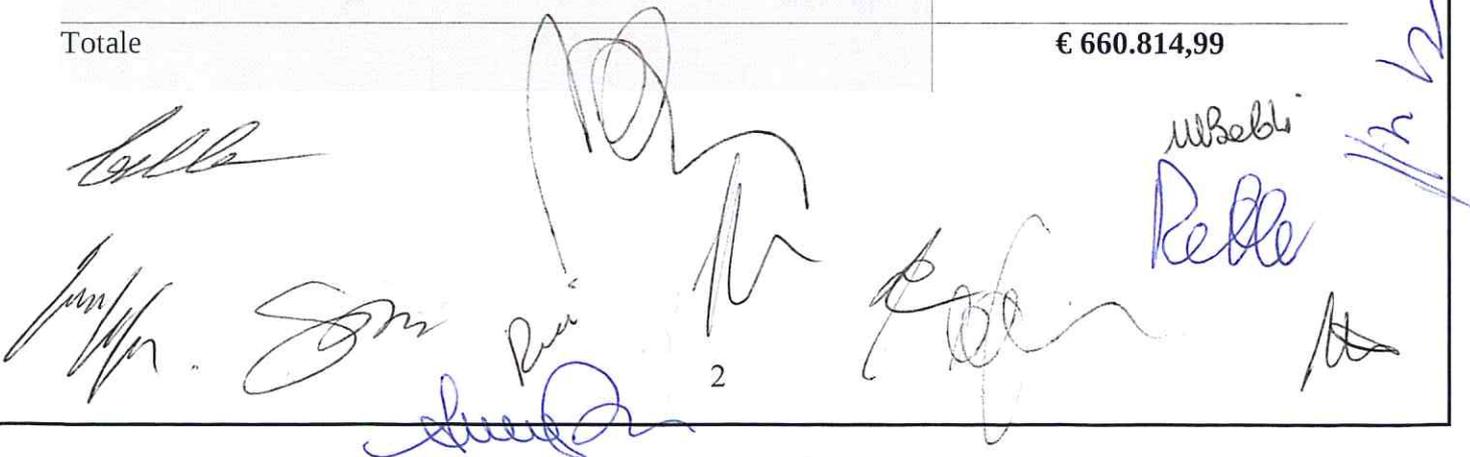
Art. 1 - Risorse decentrate –destinazione per l'anno 2016.

Le risorse decentrate determinate ex art. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, stabilite per l'anno 2016 giusta determina del Responsabile del Servizio Affari Generali n.1777 del 17.11.2016, ammontano complessivamente a Euro 658.814,19 .

L'entità del fondo sarà soggetta a revisione al termine dell'anno sulla base dell'effettiva consistenza del personale al 31 dicembre 2016 ed all'entità degli incentivi dovuti a titolo di progettazione e di Ici.

DISTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

Fondo per le indennità di turno, rischio, reperibilità, orari notturni, festivi, festivi notturni e maneggio valori	€ 78.205,00
Fondo per indennità per specifiche responsabilità	€ 47.200,00
Fondo per indennità per particolari responsabilità	€ 2.100,00
Indennità funzione insegnanti CCNL 5/10/01	€ 9.244,68
Indennità di comparto	€ 69.609,80
Progressioni orizzontali anni precedenti	€ 268.790,40
Progressioni orizzontali anno 2016	€ 9.000,00
Progetto asilo nido	€ 2.200,00
Incentivi Ici	€ 20.809,00
Incentivi progettazione	€ 25.000,00
Produttività	€ 128.656,11
Totale	€ 660.814,99



2

UBebi
Pelle

1/12/16

Risorse stabili	€ 440.571,19
Progressione economica anni precedenti	€ 268.790,40
Indennità di comparto	€ 69.609,80
Indennità personale educativo asili nido	€ 9.244,68
progressioni orizzontali 2016	€ 9.000,00
indennità turno rischio reperibilità ecc.	€ 78.205,00

Risorse Variabili	€ 220.243,80
incentivi Ici	€ 20.809,00
incentivi progettazione	€ 25.000,00
particolari responsabilità	€ 2.100,00
specifiche responsabilità	€ 47.200,00
progetto asilo nido	€ 2.200,00
Produttività *	€ 128.656,11
* di cui 5.721,31 da risorse stabili	

Art. 2 - integrazione criteri per le progressioni economiche orizzontali - principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite ai dipendenti in modo selettivo, secondo modalità tese a verificare lo sviluppo delle competenze professionali e i risultati conseguiti, rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. La progressione economica orizzontale si articola partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
4. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 3 - Requisiti generali

1. Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione economica da almeno due anni, maturati al 31 dicembre dell'anno precedente la progressione economica.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'M. B.'. In the center, there are several smaller signatures, including one that looks like 'Pelle' and another that looks like 'M. Rossi'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'Z. M.' and another that looks like 'P.'. There is also a small number '3' written in the center.

2. Il personale che nell'anno precedente alla progressione economica ha fruito di un periodo di aspettativa non retribuita superiore a sei mesi, non può partecipare alla selezione.
3. Alla selezione per la progressione economica orizzontale non può partecipare il personale dipendente che, nel biennio precedente alla data di adozione dell'avviso della selezione, abbia riportato sanzioni disciplinari.
4. Il personale è ammesso alla selezione con riserva di accertamento dei requisiti dichiarati. Nel caso di mancanza dei requisiti dichiarati, verrà disposta l'esclusione con autonomo provvedimento motivato.

Art. 4 - Criteri di valutazione

1. Le progressioni economiche, nelle misure percentuali stabilite in sede decentrata integrativa, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base di tre graduatorie distintamente formulate per ciascuna categoria (cat. B, cat. C, cat. D) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali come rilevate dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente. Il budget destinato alle progressioni per l'anno 2016 viene ripartito in quote uguale fra le tre categorie B, C e D.

2. Al fine di conseguire l'armonizzazione delle valutazioni espresse secondo criteri di equità trasversale, il Segretario Comunale ed il dirigente alla programmazione supportano i Responsabili di Servizio indicando a tal fine apposite conferenze di servizio (c.d. cabina di regia).

3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria giuridica, in ordine decrescente sino al raggiungimento della quota prevista dalla contrattazione decentrata per l'anno di riferimento.

Il primo anno di attuazione il punteggio viene attribuito a ciascun dipendente mediante compilazione di apposita scheda di valutazione avente ad oggetto i comportamenti organizzativi relativi all'anno 2016 come previsti e disciplinati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, riproporzionati in un punteggio complessivo massimo pari a 100 (come da scheda allegata).

Negli anni successivi al primo il punteggio attribuito a ciascun dipendente viene calcolato in base alla media dei punteggi attribuiti nelle scheda di valutazione dell'anno di eventuale attribuzione della progressione e dell'anno immediatamente precedente.

Relativamente al personale appartenente alla categoria D, titolare di posizione organizzativa, la valutazione sarà effettuata dal nucleo di valutazione.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 60/100.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la posizione economica di partenza più bassa e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e, nel caso del permanere della parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Eventuali resti della categoria D verranno utilizzati per integrare il budget delle progressioni della categoria C, così come eventuali resti della categoria C verranno utilizzati per integrare il budget delle progressioni della categoria B. I resti della categoria B verranno utilizzati per integrare il budget delle progressioni della stessa cat. B.

Eventuali conflitti o controversie che dovessero insorgere nell'ambito del processo di valutazione sono definiti mediante le modalità ed i termini stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

4

Resta inteso che la quota delle risorse destinate alle progressioni orizzontali come prevista dal presente contratto sulla base della decurtazione del fondo operata tenendo conto del personale assumibile, sarà soggetta a revisione nel caso in cui entro il 31 dicembre 2016 non si realizzino le assunzioni previste nel piano dei fabbisogni per l'annualità in corso.

Art. 5 - nidi d'infanzia. Calendario scolastico anno 2016/2017

Il calendario scolastico, che in base all'art. 31 comma 5 del CCNL 14/9/2000 non può in ogni caso superare le 42 settimane, è così articolato:

inizio calendario scolastico: 5 settembre 2016.

Dal 5 al 9 settembre compreso il servizio è erogato con orario ridotto, compreso il pranzo per i bambini già frequentanti e inizio inserimento dei nuovi bambini.

Dal 12 settembre il servizio è erogato con orario intero, eccetto per il gruppo dei piccoli del Nido d'infanzia "Il Trenino", dove il servizio verrà effettuato con orario ridotto fino alle ore 15,00 per tutto il mese di settembre al fine di agevolare l'inserimento, che in questo gruppo riguarda tutti i bambini.

termine calendario scolastico: 23 giugno 2017.

I periodi di chiusura dell'attività scolastica sono previsti, ex art. 31 comma 5 primo e secondo periodo CCNL 14/09/2000, nei seguenti periodi:

- 9, 27, 28, 29, 30 dicembre 2016 e 2, 3, 4, 5 gennaio 2017;
- 13, 14, 18 e 24 aprile 2017

e negli altri periodi non coperti dai congedi previsti dal CCNL, le educatrici sono a disposizione per attività di formazione e aggiornamento o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento programmate.

Le attività integrative di cui all'art. 31 commi 2, 3, 4 CCNL 14/9/2000, sono stabilite in 120 ore complessive, così delineate:

- 30 ore per collettivi;
- 30 ore di aggiornamento con esperti;
- 60 ore circa per formazione e attività individuali: per servizio, partecipazione a corsi e convegni, acquisto, riordino spazi educativi e materiale didattico (compresi i due giorni antecedenti l'apertura dell'anno educativo), preparazione diari bambini, incontri con i genitori, riunioni di sezioni.

Le parti concordano che per le educatrici impossibilitate a partecipare a corsi programmati, per assenze dovute a malattia, maternità, gravi motivi personali e familiari (art. 19 comma 2 CCNL 1995) non si darà luogo ad alcun recupero.

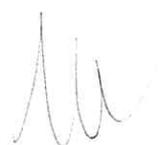
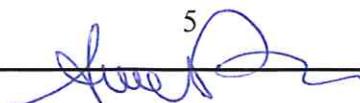
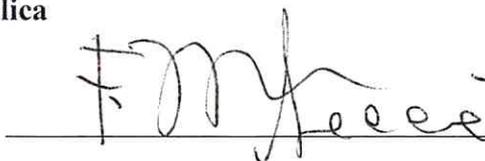
Le ore di attività integrative dovranno essere rendicontate alla fine dell'anno educativo all'Ufficio Educazione e Sport e all'Ufficio Personale.

Eventuali ore in eccedenza potranno essere recuperate dalle educatrici.

Per la disciplina delle attività estive non comprese nel calendario scolastico (dal 26 giugno al 31 agosto 2017) e per i congedi connessi, si rinvia a successivo accordo.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente
Dott. Fabio Maria Saccà



Dichiarazione congiunta n. 1

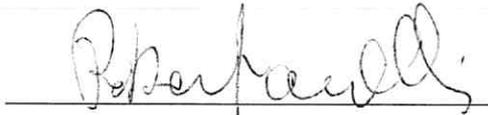
Le parti danno atto che le progressioni orizzontali avranno decorrenza dal 1 gennaio 2016 e che sussistono le condizioni per lo stanziamento, ai sensi dell'art. 15 comma 2 ccnl 1.4.99, dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

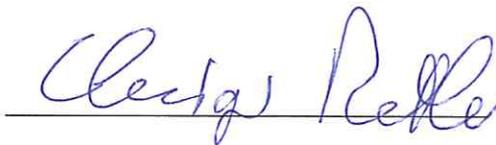
Il Presidente
Dott. Fabio Maria Saccà



I componenti
Responsabile affari generali
Dott.ssa Roberta Fondelli

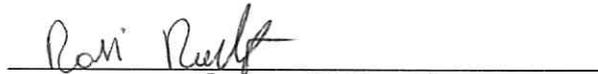


Responsabile servizi alla
persona e partecipazione
Dott. Gianluigi Rettani



Per la RSU

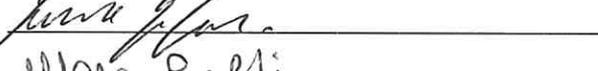
Rossi Roberto



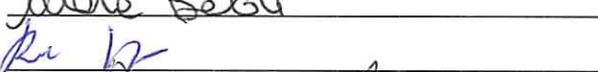
Cascella Paolo



De Simone Denise



Baldi Mara



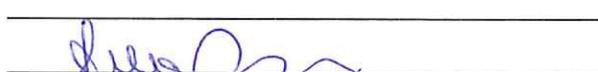
Renzi Renzo



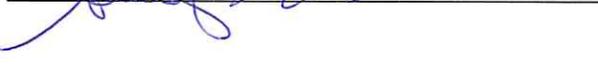
Dei Silvano



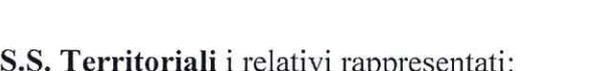
Rossinelli Nicla



Gagliardi Orietta

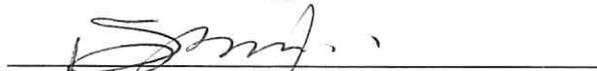


Rossi Anna



Per le seguenti O.O.S.S. Territoriali i relativi rappresentanti:

CGIL Simone Masi



UIL Dei Silvano



CISL Comodo Raffaella



DICCAP



SCHEMA VALUTAZIONE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Fattori di valutazione	Range	Valutazione
1. Competenze tecniche	Da 0 a 20	
2. Tensione al risultato	Da 0 a 20	
3. Comportamento organizzativo	Da 0 a 20	
4. Relazione e comunicazione	Da 0 a 20	
5. Qualità della prestazione	Da 0 a 20	
totale		0

P. P. Feb

Rella

M. B. S.

1. Competenze tecniche - capacità di apporto professionale e quindi di impiegare le competenze e conoscenze tecniche necessarie ad assolvere i compiti richiesti e ritenuti necessari per contribuire al conseguimento dei risultati, capacità di rispettare le disposizioni di servizio comprese l'osservanza dell'orario e la puntualità, interpretazione concreta e fattiva del proprio ruolo e dei propri compiti nell'attuazione dell'attività ordinaria d'ufficio

2. Tensione al risultato - apporto individuale tenendo conto delle priorità definite nel periodo, nel rispetto dei tempi e delle scadenze, adattamento alle esigenze derivanti dalle attività programmate, capacità di iniziativa propositiva, di risposta al cambiamento, capacità di individuare soluzioni alternative, capacità di autonomia funzionale, capacità di contribuire al miglioramento dell'organizzazione e della prestazione, capacità di condurre e concludere positivamente il proprio lavoro, orientamento all'efficienza

3. Comportamento organizzativo - coinvolgimento nei processi aziendali, volontà di contribuire al miglioramento della qualità dei servizi e della soddisfazione dell'utenza, aderenza al profilo di comportamento organizzativo richiesto dal ruolo, prontezza nella soluzione dei problemi, propensione ad accogliere suggerimenti, disponibilità e competenza verso l'utenza fruitrice del servizio, autonomia funzionale, flessibilità, capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro, assumendo decisioni e iniziative anche eventualmente per problemi non routinari e che non permettono di ricorrere a procedure precostituite, capacità di operare in situazioni critiche o conflittuali mantenendo equilibrio emotivo e lucidità

4. Relazione e comunicazione - capacità di relazione, propensione a diffondere informazioni e conoscenze, a favorire lo scambio, la chiarezza espositiva, le iniziative verso il pubblico, propensione alla collaborazione all'interno dell'unità operativa e con le altre strutture e servizi, a lavorare in gruppo e sviluppare un clima favorevole di partecipazione, di collaborazione attiva e di interazione con gli altri, capacità di dare informazioni chiare ed esaustive sugli argomenti rientranti nella propria competenza, o in alternativa di indirizzare agli uffici e/o operatori addetti per le questioni rientranti nelle competenze altrui

5. Qualità della prestazione - precisione, qualità, attenzione, diligenza, puntualità e specializzazione della prestazione svolta, accuratezza e rapidità di esecuzione della prestazione richiesta, propensione a migliorare lo standard qualitativo delle prestazioni, attenzione ai livelli di soddisfazione dell'utenza ed alla realizzazione dei bisogni e delle attese, sviluppo di atteggiamenti positivi di supporto, aiuto, assistenza, volti a snellire, semplificare e velocizzare i processi, a rafforzare l'accessibilità, identificando e rimuovendo fattori limitativi della trasparenza, utilizzo di strumenti di monitoraggio degli esiti delle prestazioni

A

M. B. S.

P. P. Feb

Rella

M. B. S.

