



**COMUNE DI VADO LIGURE**  
**Provincia di Savona**

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018**

Il 14 DIC. 2018 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Vado Ligure e la delegazione sindacale:

RILEVATA l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa di parte economica 2018 e condivisa a tal fine la necessità stipulare un accordo di natura economica e di durata annuale relativamente all'anno 2018, nel pieno rispetto nella normativa vigente e del CCNL 21.05.2018;

RILEVATO che il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale e che, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8 comma 1 del Ccnl del 21 maggio 2018, si debba dare prontamente avvio alle trattative per la definizione del contratto integrativo decentrato triennale 2019-2021;

**CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE**

- Il fondo delle risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'Ente è quantificato come da det. r.g.. n. 1473 del 30.11.2018 e se ne stabilisce la seguente destinazione:

- Per quanto non espressamente previsto nello stipulando accordo economico seguitano ad applicarsi gli istituti di cui al contratto collettivo decentrato integrativo 2012- 2014 sottoscritto in data 11.01.2013 nella misura in cui compatibili con il vigente contratto collettivo nazionale (CCNL 21.05.2018): non trovano applicazione gli istituti del trattamento economico del personale non compatibili con il CCNL 21.05.2018;

-Assegnazione alla progressione economica orizzontale all'interno delle categorie con decorrenza 01.01.2018 per l'importo complessivo di €10.500,00= e nel rispetto della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e della vigente normativa, da erogarsi secondo i seguenti criteri di assegnazione:

1. per "anno di riferimento" si intende l'anno nel quale sono stanziati e contrattati le risorse destinate alla progressione economica orizzontale nell'ambito del fondo delle risorse decentrate. Nel 2018 partecipano alla selezione per la progressione orizzontale i dipendenti;
2. con almeno ventiquattro mesi di anzianità nella categoria economica orizzontale, maturata in enti pubblici (compartimentali ed extracompartimentali);
3. con almeno tre annualità di valutazione individuale nel triennio di riferimento;
4. in servizio nel Comune di Vado Ligure almeno al 01.01 dell'anno antecedente all'anno di riferimento;
5. nel caso di personale "dei livelli" che abbiano conseguito un punteggio medio di valutazione (così come definito al successivo punto 13) degli anni presi in considerazione (le 3 valutazioni degli anni precedenti a quello di riferimento) almeno uguale o superiore a 110 punti.
6. nel caso di dipendente arrivato tramite mobilità o processi di distacco/comando, la valutazione effettuata da altro Ente verrà rapportata in centesimi in modo da poter essere equiparata al sistema in vigore presso Vado Ligure. Nel caso di valutazioni di altri Enti di provenienza espresse esclusivamente in % o fasce di merito e non con un punteggio

puntuale verrà preso in considerazione un valore medio nella fascia e lo stesso verrà rapportato a 100.

7. Nel caso di personale "titolare di p.o." che abbia conseguito un punteggio medio di valutazione (così come definito al comma 7 del presente articolo) degli anni presi in considerazione (le 3 valutazioni degli anni precedenti all'anno di riferimento) almeno uguale o superiore a 80 punti. La terza valutazione, nel caso di dipendente arrivato tramite mobilità o processi di distacco/comando, la valutazione verrà rapportata in centesimi in modo da poter essere equiparata al sistema in vigore presso Vado Ligure. Nel caso di valutazioni di altri Enti di provenienza espresse esclusivamente in % o fasce di merito e non con un punteggio puntuale verrà preso in considerazione un valore medio nella fascia e lo stesso verrà rapportato a 100.

8. Non hanno altresì diritto a partecipare alla progressione coloro che nell'anno antecedente a quello di riferimento:

-hanno avuto provvedimenti disciplinari oltre il rimprovero verbale;

-sono stati assenti tutto l'anno eccetto per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 151/2001.

9. Ad ogni settore sarà assegnato un budget complessivo per le progressioni dei suoi dipendenti cioè una quota delle risorse (complessivamente assegnate alla progressione orizzontale secondo il comma 1) proporzionale al numero dei dipendenti e al valore economico della teorica progressione orizzontale degli stessi secondo la seguente formula:  $A : B = C : X$

A = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DI TUTTI I DIPENDENTI AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

B = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DIPENDENTI DEL SETTORE AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

C = SOMMA TOTALE STANZIATA NELL'ANNO PER LA PROGRESSIONE;

X = QUOTA PROGRESSIONE PER IL SETTORE.

10. Per l'attribuzione della progressione orizzontale i Responsabili di Posizione Organizzativa, cui sia stato conferito l'incarico nell'anno antecedente all'anno di riferimento, verranno considerati tutti facenti parte di un unico Settore. Se ad un dipendente è stato conferito l'incarico di Posizione Organizzativa in uno o più anni diversi da quello antecedente all'anno di riferimento, per l'attribuzione della progressione orizzontale, viene considerato nel settore di appartenenza.

11. Il punteggio di valutazione è così determinato:

$A + B$

A = media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nei tre anni antecedenti a quello di riferimento;

B = media punteggi parte della scheda relativa ai comportamenti professionali conseguiti nei tre anni antecedenti a quello di riferimento.

12. Per i Responsabili di Posizione Organizzativa il punteggio di valutazione rilevante ai fini delle progressioni orizzontali è esclusivamente quello relativo alla media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nei tre anni antecedenti a quello di riferimento. Nel caso in cui ad un dipendente venga conferito l'incarico di responsabile di PO nel corso dell'anno antecedente a quello di riferimento, ai fini dell'attribuzione della progressione orizzontale verrà considerato come facente parte dell'unico settore di cui sopra. Se ad un dipendente è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa nel corso di uno o più anni diversi da quello antecedente a quello di riferimento per l'attribuzione della progressione orizzontale, verrà considerato come facente parte del settore di appartenenza. Il punteggio di valutazione è attribuito annualmente dal Responsabile di Settore, sia ai fini della liquidazione della produttività, sia ai fini della progressione orizzontale, in conformità

all'art. 6 Ord. Prof., nel rispetto della metodologia di valutazione approvata dalla G.C. con deliberazione n. 73 del 12.08.2011 e ss.mm.ii.

13. Determinati i punteggi come ai commi precedenti si determinano le progressioni all'interno del Settore, secondo il seguente meccanismo: si assegna la prima progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria B, la seconda progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria C, la terza progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria D.
14. Le successive progressioni si assegneranno a partire dalla categoria più numerosa di dipendenti aventi diritto. Quando dall'applicazione del suddetto meccanismo risulta un avanzo non sufficiente per il passaggio della categoria cui si è arrivati, si assegna la progressione alla categoria successiva sempre seguendo il suddetto ordine. Le risorse avanzate saranno assegnate ai settori in cui non vi siano somme sufficienti neppure per una singola progressione, al fine di consentirne almeno una. Gli ulteriori resti non utilizzabili di ogni Settore incrementeranno la somma destinata alla produttività diffusa. Si prevede l'assegnazione della progressione orizzontale al personale che segue, appartenente alla stessa categoria e settore, in caso di dipendenti cessati dal servizio nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
15. Ai fini dell'applicazione del presente articolo i dipendenti dei settori con meno di sei dipendenti si considerano tutti facenti parte di un unico settore chiamato "settore misto". Sarà cura del Segretario Generale garantire omogeneità di valutazione nei settori coinvolti.
16. Ai fine di garantire correttezza e omogeneità di criterio nella distribuzione del budget complessivo in osservanza di quanto previsto dall'art. 64 c. 3 del CCNL 21.05.2018 le progressioni economiche che danno accesso alle categorie B8, C7 e D7 potranno avere luogo esclusivamente dall'01.01.2019 .

- Utilizzo delle ulteriori risorse risultanti disponibili sul fondo delle risorse decentrate in modo da garantire che un livello adeguato di risorse sia destinato alla produttività individuale nonché che venga rispettato il disposto di cui all'art. 68 C. 3 CCNL: quindi la somma risultante disponibile sul fondo delle risorse decentrate, comprensivo dell'integrazione ex art. 67, c. 4, CCNL di un importo di € 19.392,51 corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, dopo aver dato luogo al pagamento e di tutti gli istituti previsti dal C.C.D.I. 2012- 2014 nonché della progressione economica orizzontale anno 2018 come sopra quantificata dovrà essere assegnata alla produttività individuale per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente come definiti dal Piano delle performance approvato con d.g.c. n. 17 del 31/01/2018, da erogarsi secondo la metodologia di valutazione definita con deliberazione G.C. n. 73 del 12/08/2011 e ss.mm.ii.

-Integrazione della componente variabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21.05.2018 e l'attivazione degli specifici progetti di "Educazione stradale" e "Sicurezza estiva" 2018 della P.M., per un ammontare complessivo di € 6.250,00= finanziati ai sensi dell'art. 208 C.d.S. e denominati "Educazione stradale" e "Sicurezza estiva", con l'erogazione dei compensi a consuntivo dell'attività svolta in base a relazione del dal responsabile del settore interessato.

-Avvio, non appena definito l'accordo economico per il 2018, delle trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

Dott. Fulvio Ghirardo

La delegazione parte sindacale

R.S.U. Ente

C.I.S.L. - F.P.

F.P. - C.G.I.L.