



## CITTA' DI COPERTINO

- Provincia di Lecce -

73043 COPERTINO (Lecce) - Via Malta, 10

Tel: 0832/938311 - Fax 0832/933522 - C. F. 80008830756 - P. IVA 02255920759

PEC: [comunecopertino@pec.rupar.puglia.it](mailto:comunecopertino@pec.rupar.puglia.it)

[www.comune.copertino.le.it](http://www.comune.copertino.le.it)

### VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 23.04.2021

Oggi 23 aprile 2021, alle ore 10,40, presso la Sede Municipale, in prosecuzione dei lavori di cui alla precedente riunione del 14.04.2021 e come da convocazione di cui al medesimo verbale, si è riunita la Delegazione Trattante per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, come da convocazione prot. 02.04.2021 n. 11703 e prot. 09.04.2021 n. 12316.

La delegazione è così costituita:

#### **-parte pubblica**

Presidente: Segretario Generale, Avv. Laura Caccetta PRESENTE

Componenti:

Dirigente dell'Area I Affari Generali e Finanziari, Dott.ssa Milva Marra PRESENTE

Dirigente dell'Area III Pianificazione territoriale e OO.PP., Ing. Fabio Minerva ASSENTE

#### **- parte sindacale**

RSU, Calcagnile Maria Josè PRESENTE

RSU, Cretì Annunziata PRESENTE

RSU, Camisa Giuseppe PRESENTE

RSU, Raganato Giuseppe PRESENTE

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:

FP CGIL – Paolo Taurino PRESENTE

FP CISL – Antonio De Iaco ASSENTE

CSA – Angelo De Pascali PRESENTE

UIL – FPL – Antonio Romeo PRESENTE

Dopo ampia discussione, le parti, tenuto conto delle richieste della parte sindacale, approvano il testo di Regolamento allegato al presente verbale per costituirne parte integrante e sostanziale.

Le parti concordano che, al fine di rendere omogenei i criteri di valutazione dei dipendenti, i Dirigenti e il Responsabile del Settore Polizia Locale, si confrontino in riunione congiunta, con la presenza del Segretario Generale.

Con riferimento all'articolazione dell'orario di lavoro i rappresentanti delle OO.SS. e le RSU chiedono che l'orario di lavoro indicato dalla parte pubblica con nota prot. 02.04.2021 n. 11703 (dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 14,00; martedì e giovedì dalle ore 15,00 alle ore 18,00) sia applicato con decorrenza dal 01 settembre 2021 e chiedono che sino ad allora sia mantenuto l'orario attualmente in vigore, maggiormente confacente alle esigenze del personale dipendente, tenuto conto dell'imminente periodo estivo e delle elevate temperature che normalmente si registrano in tale periodo. La parte pubblica, al fine di andare incontro il più possibile alle richieste del personale dipendente acconsente al richiesto differimento della modifica di orario.

Le parti, pertanto, concordano che con decorrenza dal 01.09.2021, l'orario di lavoro sarà il seguente:

- dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 14,00;
- martedì e giovedì dalle ore 15,00 alle ore 18,00.

L.C.S.

Presidente: Segretario Generale, Avv. Laura Caccetta



Dirigente dell'Area I Affari Generali e Finanziari, Dott.ssa Milva Marra



RSU, Calcagnile Maria José



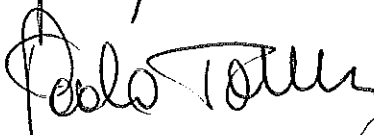
RSU, Creti Annunziata



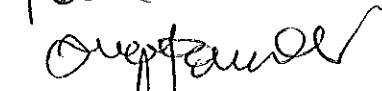
RSU, Camisa Giuseppe




RSU, Raganato Giuseppe



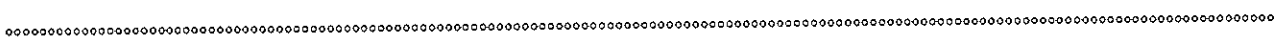
FP CGIL – Paolo Taurino



CSA – Angelo De Pascali



UIL – FPL – Antonio Romeo



# REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

## CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE

(art.7, comma 4, lett. c) e art. 16 del CCNL 21.05.2018 - art. 6 del CCDI)

### Art. 1 - ATTRIBUZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, non superiore al 50 per cento del personale per ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso (purché con l'arrotondamento non si superi il limite del 50 per cento; in tal caso l'arrotondamento sarà per difetto) e per almeno un dipendente per categoria, e comunque nei limiti delle somme stanziare a tale scopo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

In sede di delegazione trattante è determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

I passaggi alle posizioni economiche superiori sono disposti nel numero consentito dalle risorse a ciò finalizzate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto integrativo, opportunamente accertate.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio restano acquisite nel fondo appositamente costituito.

Le progressioni orizzontali si svolgono con modalità idonee a garantire i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

### Art. 2 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che le progressioni orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie (A, B, C, D), con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

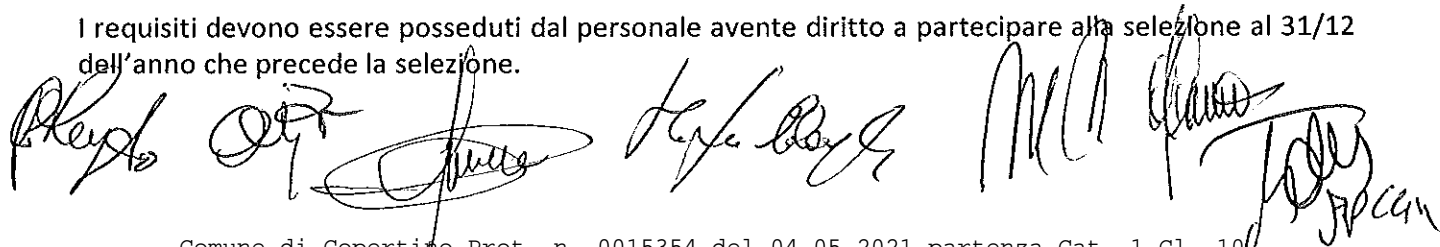
Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse stabili disponibili.

### Art. 3 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione delle risorse a ciò destinate e hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

I requisiti devono essere posseduti dal personale avente diritto a partecipare alla selezione al 31/12 dell'anno che precede la selezione.



#### **Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**

Il Responsabile dell'Ufficio personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante indizione di apposito bando pubblicato all'Albo pretorio on-line, assegnando un tempo massimo di 30 giorni per la presentazione della documentazione utile. Dell'avvenuta pubblicazione del bando viene data massima informazione al personale dipendente.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene su istanza di parte.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata, indicandone la motivazione, direttamente ai dipendenti interessati.

Le graduatorie complessive per categorie contenenti tutti gli elementi di valutazione vengono formulate dall'Ufficio Personale, che provvede a darne informazione a tutti i dipendenti dell'Ente, mediante pubblicazione sul sito web dell'amministrazione comunale.

#### **Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore con rapporto a tempo indeterminato deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente:

- che abbia ricevuto una valutazione inferiore al punteggio di 60/100 anche solo in un anno del biennio precedente;
- che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura;
- che abbia superato i 100 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Nel computo non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

#### **Art. 6 - CRITERI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

Il personale che concorre alla procedura di progressione orizzontale è valutato sulla base dei criteri, che di seguito analiticamente si espongono, a **modifica ed integrazione di quanto stabilito dall'art. 6 CCDI sottoscritto il 30.12.2019:**

##### **Valutazione della performance individuale**

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio.

L'impegno e la qualità della prestazione individuale è annualmente valutata tramite le schede di misurazione e valutazione della performance.

#### **Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.**

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6, assegnando il punteggio massimo di 100/100.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

Una volta determinata la graduatoria per ciascuna categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di permanenza nella categoria.

In caso di ulteriore parità sarà preferito, nell'ordine:

- il candidato con maggiore anzianità di servizio;
- il candidato più anziano di età.

#### Art. 8 – PERSONALE COMANDATO E DISTACCATO.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

#### Art. 9 – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE IN SEDE AMMINISTRATIVA.

Avverso la comunicazione dell'esclusione dalla procedura e avverso la valutazione finale, il dipendente può proporre ricorso amministrativo entro 10 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento.

L'Organo preposto provvede a dare riscontro al dipendente entro 10 gg. dalla data del ricevimento del ricorso. In caso di rigetto, la controversia è proposta dal dipendente al Segretario comunale, con l'assistenza eventuale di un proprio legale e/o del rappresentante sindacale, cui conferisce mandato. Il Segretario comunale si esprime entro i successivi 10 giorni.

*[Handwritten signatures and initials]*

Mike Moore  
Polo  
P. P. P.  
P. P. P.  
P. P. P.  
P. P. P.

