

**INTESA SULL'UTILIZZO DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE – ANNO 2019 - CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E MODIFICHE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DAL COMUNE DI GORIZIA - REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE – FLESSIBILITA' ORARIO.**

Prot. n. 0091560 / P - Data 27/04/2020 14:01:00

**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.

**Decorrenza e durata**

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019 salvo diversa indicazione in esso contenuta, e si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza o entro tre mesi dalla definitiva sottoscrizione.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

**PARTE PRIMA – ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RELATIVO ALL'ANNO 2019 DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA**

CISLFP

1

UT

FP CGIL

Premettendo che il fondo per il salario accessorio per l'anno 2019 è stato calcolato in applicazione dell'art. 32 del C.C.R.L. 12/10/2018 e approvato, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto, con determinazione n. 206 del 29/07/2019;

**le parti :**

concordano di destinare la quota del fondo 2019 al netto degli importi spesi al 31/12/2019 come segue:

- 1) risorse residuali di parte fissa saranno destinate, nei limiti della loro capienza, alle progressioni orizzontali per un massimo del 50% degli aventi diritto, da attribuirsi a seguito di valutazione individuale dell'attività dei singoli dipendenti sulla base del merito nel periodo dal 01/01/2019 al 31/12/2019. Qualora la parte fissa residuale non consenta per capienza la corresponsione di neanche una progressione orizzontale, le risorse verranno destinate alla produttività del personale come stabilito al punto 2).
- 2) Risorse residuali di parte variabile saranno destinate alla produttività del personale da attribuirsi a seguito di valutazione individuale dell'attività dei singoli dipendenti sulla base del merito nel periodo dal 01/01/2019 al 31/12/2019.
- 3) Le progressioni orizzontali verranno attribuite in applicazione delle regole stabilite nella parte seconda "accordo sui criteri per il riconoscimento delle progressioni orizzontali e modifiche del sistema di valutazione del personale dipendente dal Comune di Gorizia" del contratto collettivo decentrato integrativo del 20/12/2018;

Le parti inoltre, avendo considerato di avviare un percorso di riqualificazione del personale interno mediante il riconoscimento dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza e della qualità della prestazione individuale tramite l'istituto delle progressioni orizzontali, si impegnano a valutare la possibilità di effettuare le progressioni orizzontali per il restante 50% dei dipendenti aventi diritto nel corso dell'anno 2020;

## **PARTE SECONDA - ACCORDO SUI CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E MODIFICHE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DAL COMUNE DI GORIZIA**

Premesso che ai sensi dell'art. 31 dello Statuto dell'Unione, fino all'adozione di regolamenti propri l'Unione si avvale, in quanto compatibili, dei regolamenti e, in generale di tutte le norme e prassi di organizzazione e degli atti organizzativi del Comune di Gorizia. Si rileva che nel corso degli anni 2016, 2017 e 2018 l'Unione non si è dotata di un proprio regolamento inerente il sistema di valutazione del personale dipendente. Per effetto dell'art. 31 dello Statuto vige pertanto il sistema di valutazione del personale dipendente

CISL SP  
3

2  
UTP  
[Signature]

FR CGIL  
[Signature]



dal Comune di Gorizia. Ciò premesso si ritiene di implementare il sistema di valutazione in essere con le norme necessarie al riconoscimento delle progressioni orizzontali.

Le parti concordano che per la transizione da una posizione economica alla posizione economica superiore nell'ambito della medesima categoria la graduatoria del personale sarà formata tenendo conto:

- della valutazione individuale (VI) ottenuta;
- del parametro risultante dal rapporto tra il periodo di servizio nella categoria del comparto (NA), maturato nell'ambito di rapporti di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato, e le progressioni economiche già acquisite (NP) all'interno della categoria di appartenenza più uno, moltiplicato per 10;

secondo la seguente formula:

$$\text{PUNTEGGIO} = \text{VI} + (\text{NA} : (\text{NP} + 1)) \times 10$$

NA = (numero giorni in servizio tra data assunzione e 31 dicembre dell'anno di valutazione)/365;

NP = numero progressioni economiche già acquisite;

Qualora si verificasse una parità di punteggio verrà considerata la maggiore anzianità lavorativa nell'ente a prescindere dalla categoria, nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Potranno partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali tutti i dipendenti che abbiano prestato servizio nell'anno soggetto a valutazione. Alla selezione per le progressioni orizzontali non potrà partecipare il personale che nel corso dell'anno di riferimento ha ricevuto una progressione verticale, il personale assunto a tempo determinato ed il personale che nel corso dell'anno di riferimento abbia ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale o una valutazione negativa della prestazione individuale.

Le progressioni economiche orizzontali, quale strumento di incentivazione del personale, potranno essere erogate solo previa verifica da parte dell'OIV del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa come previsto dal sistema di valutazione del personale dipendente del Comune di Gorizia.

Le parti inoltre concordano nel derogare alle limitazioni poste nel regolamento per la valutazione del personale dipendente del Comune di Gorizia nella parte che prevede l'esclusione dai compensi del personale che ha percepito altre forme di incentivazione a titolo di compensi riconosciuti da disciplina vigente.

CISUP

UTI

FP CGIL

**PARTE TERZA- REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE**

L'allegato regolamento è sottoscritto dalle parti presenti ad approvazione di preintesa e contiene le norme regolamentari richiamate dall'art. 113 comma 3 del D.Lgs. 50/2016 necessarie alla ripartizione tra i dipendenti delle risorse previste ai commi 2 e 3 dell'articolo medesimo.

**PARTE QUARTA - APPROVAZIONE FLESSIBILITA' ORARIO**

Le parti concordano di approvare la facoltà di modulare il monte ore di lavoro settimanale introducendo la possibilità ai dipendenti di usufruire di un "orario flessibile". Per "orario flessibile" si intende una serie di istituti contrattuali che consentono ai dipendenti di fruire di un orario di lavoro che essi possono distribuire variamente nell'arco della giornata, della settimana o del mese, nei limiti definiti nel contratto collettivo regionale di lavoro. Al lavoratore viene quindi concessa autonomia decisionale e un margine di tempo che gli permette di conciliare i propri impegni lavorativi con quelli personali.

**Norma finale**

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e al CCDI per le parti non in contrasto con il presente contratto.

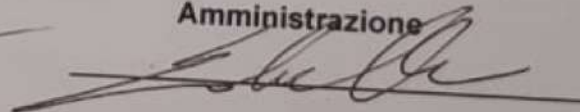
Gorizia

**Sindacati**

CSLFP BEVIA-COMI MASSIMO  
IP CGIL COLZANA ALESSANDRO

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Amministrazione**



\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_