

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PRATO PER GLI ANNI 2018-2019-2020 –
MODIFICHE CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

il giorno 6 luglio 2020 alle ore 09.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta

dalla Dott.ssa Donatela Palmieri in qualità di Presidente,

dalla Dott.ssa Valentina Pacini, in qualità di componente

dalla Dott.ssa Maria Lombardo, in qualità di componente

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL	PRESENTE
UIL FPL	PRESENTE
CISL FP	PRESENTE
CSA Autonomie Locali	NON PRESENTE

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria PRESENTE

LE PARTI

Visto il nuovo CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018, siglato in data 21/05/2018;

Preso atto:

- Del CCDI triennio 2018/2020 del personale del Comune di Prato, siglato in data 27/12/2018 e s.m.i.;
- della Preintesa relativa alla modifica del Capo IV Progressione economica orizzontale del CCDI 2018/2020 siglata in data 10 giugno 2020;

- del parere favorevole del Collegio dei Revisori alla suddetta Preintesa espresso con nota PG 111569 del 25/06/2020;
- della DGC n. 155 del 30/06/2020 di autorizzazione alla firma definitiva dell'Accordo di modifica del Capo IV Progressione economica orizzontale del CCDI del comune di Prato 2018/2020;

Considerato che le parti intendano modificare la disciplina della Progressione Economica Orizzontale prevista al Capo IV del suddetto CCDI sostituendo gli art. 22 -23 - 24 con il seguente articolo:

Art. 22 - Criteri generali per la Progressione Economica Orizzontale

1. Per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.), sono considerati gli esiti del Sistema di valutazione della Performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto relativi alla valutazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e alla valutazione delle competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti. All'ambito delle competenze verrà assegnato un peso ponderato maggiore rispetto agli obiettivi. Nei confronti del dipendente che, in uno o più anni del triennio considerato, la valutazione sia "NON RILEVABILE" per assenze tutelate dalla normativa con conservazione della retribuzione di base, verrà applicata la valutazione del primo anno antecedente e utile ai fini della valutazione .
2. Sono costituite graduatorie uniche, cioè non distinte per categoria per ciascun servizio /Struttura aggregata in essere nell'ultimo anno di valutazione. In caso di modifica organizzativa nel corso dell'anno, viene presa in considerazione la struttura vigente per il periodo prevalente.
3. Per poter accedere alla graduatoria, i dipendenti devono aver acquisito, per ciascun anno, un punteggio ponderato pari o superiore a 70 punti su 100 .
4. Ad ogni Servizio dell'Ente viene attribuito un budget di risorse da utilizzare per la P.E.O del personale assegnato (Budget di Servizio). In caso di Unità di Staff, il rispettivo budget viene sommato a quello/i del/i Servizio/Unità di Staff avente il medesimo Dirigente; in questo caso il Budget di servizio è sostituito dal Budget di Struttura aggregata.
5. Hanno diritto all'attribuzione del livello economico i dipendenti che, rispetto ai criteri di

accesso alla graduatoria unica per Servizio/Struttura aggregata, ottengono il punteggio più alto in assoluto fino all'esaurimento delle risorse del Budget (BS) assegnato;

6. In caso di parità di punteggio, verrà data priorità, nell'ordine, a:

- chi ha la maggiore anzianità nella posizione economica
- chi ha la maggiore anzianità nella categoria di appartenenza;
- chi ha maggiore anzianità anagrafica.

7. Il dipendente può presentare richiesta di riesame al proprio valutatore .

In via sperimentale, per gli anni 2020/2021/2022, viene valorizzata la crescita professionale del dipendente rispetto alle proprie potenzialità ed al contesto organizzativo nel quale si trova ad operare (elemento opzionale da valorizzare, per il personale con valutazioni elevate, solo a fronte di un significativo accrescimento e previa specifica motivazione).

Stabilito altresì che, in considerazione del periodo di sospensione delle progressioni economiche, dovuto anche a disposizioni normative a livello nazionale, intervenuto tra l'anno 2008 e l'anno 2017, ai fini del riconoscimento della PEO per gli anni 2020/2021/2022, oltre a quanto definito nell'art. 22 comma 1, verrà valorizzata la permanenza nella posizione economica di appartenenza dei dipendenti.

Delegazione di parte pubblica

Presidente Dott.ssa Donatela Palmieri FIRMATO

Delegazione di parte sindacale,

FP CGIL FIRMATO

UIL FPL NON FIRMATO

CISL FP FIRMATO

CSA Autonomie Locali

Rappresentanza Sindacale Unitaria FIRMATO