

## **ACCORDO DECENTRATO PER I BIENNI**

**2006-2007**  
**2008-2009**

Addì, 24 dicembre 2008, le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Savona, relativo al finanziamento ed ai criteri delle progressioni economiche nella categoria di appartenenza, c.d. "progressioni orizzontali".

### **Premesse**

Si conviene che la somma di € 29.460,00.=, qualora in sede di interpretazione autentica dell'art. 4 comma 2 del CCNL 9/5/2006 le due delegazioni concordassero con l'orientamento espresso dalla parte pubblica che ritiene (in base ad interpretazione ARAN) che sia da limitarsi al solo 2006, sarà recuperata dall'amministrazione ed imputata alla voce di spesa tra quelle finanziate dal fondo che sarà concordemente individuata tra le parti. Si dà altresì atto che nelle more dell'interpretazione la somma verrà mantenuta nel fondo. La richiesta di interpretazione autentica sarà avviata dalla delegazione sindacale, in base a testo concordato con la delegazione di parte pubblica.

Per quanto riguarda la modalità di acquisizione al fondo della RIA del personale cessato mentre trovavasi in part-time (intero ammontare a suo tempo maturato, ovvero solo la percentuale effettivamente pagata al momento della cessazione), si prende atto della volontà dell'amministrazione di chiedere un parere all'ARAN. Si conviene che la formulazione del testo del parere sarà previamente concordato con la RSU. Nelle more della formulazione del parere da parte dell'ARAN i fondi in contestazione non saranno disponibili.

### **ARTICOLO 1** **DETERMINAZIONE RISORSE**

4. Le risorse relative al biennio 2006-2007 destinate alle progressioni orizzontali vengono determinate in complessivi € 90.000=.
2. Le risorse destinate alle progressioni economiche relative al biennio 2008-2009 sono determinate per l'anno 2008 in € 90.000=, qualora il fondo abbia la necessaria capienza e sono indicate in via provvisoria per l'anno 2009 in € 70.000, salva successiva determinazione in base alle effettive disponibilità ed a disposizioni di legge e senza che ciò comporti alcun impegno dell'Amministrazione ad incrementare le risorse, da definire in sede di approvazione del Bilancio 2009 utilizzando parte dell'incremento del fondo derivante dal biennio economico 2008/2009 se disponibile.
3. Alle risorse di cui al comma 2, vanno aggiunti i resti del biennio precedente, i fondi recuperati a titolo di RIA, LED e progressioni orizzontali del personale cessato nel biennio, qualora già non conteggiate nelle risorse di cui ai commi precedenti.

### **ARTICOLO 2** **SUDDIVISIONE FONDO**

1. La somma destinata al finanziamento delle progressioni orizzontali sul fondo 2006 è di complessivi € 90.000,00.= da ripartire tra i vari Settori e Dirigenti come segue:  
⇒ per il 50% in base allo stipendio tabellare degli aventi diritto alla progressione (tenuto conto del part-time);

- ⇒ per il 50% in base al costo medio della progressione di ogni categoria, degli aventi diritto alla progressione, come da CCNL.
2. Qualunque altra risorsa destinata al finanziamento delle progressioni orizzontali dovrà essere ripartita secondo i criteri di cui al comma 1 del presente articolo.

### **ARTICOLO 3**

#### **CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**

1. Alla progressione del biennio 2006-2007, parteciperanno tutti i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Savona, in servizio al 01/01/2006, che abbiano a tale data almeno 24 mesi di permanenza nella categoria economica in godimento, eccetto coloro che hanno beneficiato della progressione orizzontale nel biennio 2004-2005.
2. Alla progressione del biennio 2008-2009, parteciperanno tutti i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Savona, in servizio al 01/01/2008, che abbiano a tale data almeno 24 mesi di permanenza nella categoria economica in godimento, eccetto coloro che beneficiano della progressione orizzontale nel biennio 2006-2007.
3. Tali esclusioni sono determinate dall'applicazione del nuovo CCNL dell'11/04/2008 che prevede all'art. 9 che: "Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/3/1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi."
4. Inoltre, non parteciperanno alla progressione:
  - ⇒ il personale comandato da altri Enti (perché non dipendente del Comune di Savona)
  - ⇒ i dipendenti che nel biennio precedente siano stati destinatari di una sanzione disciplinare definitiva, non inferiore alla multa.
5. I dipendenti utilmente collocati in graduatoria conseguiranno la progressione nei limiti del budget del Settore e della propria categoria.

### **ARTICOLO 4**

#### **VALUTAZIONE DIPENDENTI**

1. La valutazione dei dipendenti sarà effettuata dai dirigenti ed avverrà in base alle schede di valutazione poste in fondo al presente contratto collettivo decentrato integrativo, con le seguenti precisazioni:
  - ⇒ Se il dipendente ha prestato, nel corso del periodo considerato, la sua attività presso diversi Settori, la valutazione verrà effettuata dal dirigente del Settore presso cui ha lavorato più a lungo.
  - ⇒ Verranno redatte, per ogni Settore, graduatorie separate per le singole categorie (A, B, C, D).

### **ARTICOLO 5**

#### **CRITERI PER LA REDAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE**

1. La graduatoria dei diversi settori, verrà redatta dal Settore valorizzazione risorse umane, in base alle schede di valutazione compilate dai dirigenti, secondo l'ordine del punteggio risultante, purchè il punteggio ottenuto non sia inferiore a quello minimo indicato nelle schede di valutazione.
2. La graduatoria redatta dal Settore risorse umane verrà affissa all'albo del Settore stesso; copia della graduatoria di ogni Settore verrà inviata anche al Settore interessato, perchè la porti a conoscenza dei dipendenti.
3. La RSU verrà informata della affissione delle graduatorie.

4. La graduatoria verrà affissa per venti giorni al termine dei quali si procederà al pagamento di quanto dovuto ai dipendenti utilmente collocati in graduatoria. Qualora le affissioni avvengano in tempi diversi, il termine decorre dalla compiuta pubblicazione dell'ultima di esse.

## ARTICOLO 6

### VALIDITA' DELLA GRADUATORIA E DISCIPLINA DEI RESTI

1. I dipendenti utilmente collocati nella graduatoria della loro categoria (A, B, C, D) del Settore di appartenenza ottengono la progressione economica, nei limiti del budget di categoria assegnato al loro Settore.
2. Si procede a progressione economica solo se questa trova integrale copertura nel budget di categoria del Settore.
3. Qualora si verificano dei resti, non sufficienti a finanziare integralmente la progressione economica di un dipendente, secondo l'ordine della graduatoria, questi verranno conservati:
  - ⇒ per il biennio 2006-2007 fino al 31/12/2007
  - ⇒ per il biennio 2008-2009 fino al 31/12/2009.
4. Se, nel periodo intercorrente fra il primo gennaio 2006 (data della decorrenza economica della progressione) ed il 31 dicembre 2007 (data di scadenza della graduatoria), si siano verificate, nella categoria e nel Settore di appartenenza, cessazioni di personale che abbiano originato risparmi, queste concorreranno ad integrare i resti. Si procederà ad ulteriore/i progressione/i economica/e, secondo l'ordine della graduatoria, qualora i resti, integrati dalle cessazioni, la/e consenta integralmente.
5. I resti non utilizzati al 31/12/2007 confluiranno nel budget generale destinato alle progressioni orizzontali per il biennio 2008/2009, a cui saranno applicati i medesimi criteri del biennio 2006/2007.
6. La cessazione che origina risparmio dovrà avere tutti i seguenti requisiti:
  - dipendente cessato che godesse di R.I.A. e/o di L.E.D. e/o di progressione economica;
  - risparmio calcolato dalla data di cessazione; pertanto, l'eventuale progressione economica avrà decorrenza dalla data successiva alla cessazione o, comunque, dalla data in cui il dipendente non ha più usufruito di trattamento economico.

Es.:

dipendente X con progressione economica che cessa il 30 aprile 2006, l'eventuale progressione economica finanziata con i risparmi della cessazione avrà decorrenza dal 1° maggio 2006; qualora, però, al dipendente, cessato il 31 maggio 2006, sia stata corrisposta una mensilità ulteriore per ferie non godute o per mancato preavviso (o per altri motivi contrattualmente previsti), l'eventuale progressione economica finanziata con i risparmi avrà decorrenza dal 1° luglio 2006;

- cessazione che origina risparmio effettivo, cioè cessazione non seguita da sostituzione o seguita da sostituzione con personale che non goda o goda in misura inferiore di R.I.A. e/o L.E.D. e/o progressione economica; in questo secondo caso è risparmio solo la differenza tra il trattamento del dipendente cessato ed il trattamento del dipendente assunto.

Es.:

cessa il dipendente X che è nella posizione economica C4: se il dipendente non viene sostituito o viene sostituito con personale in C1, si risparmiano tre progressioni; se viene sostituito con personale in C2 se ne risparmiano due. La sostituzione del personale cessato può anche essere intervenuta nell'anno successivo, tenuto conto dei tempi di adozione del bilancio, del piano assunzioni e del D.P.C.M. relativo alle assunzioni.

**ARTICOLO 7**  
FONDO DI SOLIDARIETA'

1. Qualora si verifichi, al 01/01/2006 l'ipotesi di una o più graduatorie composte da un unico dipendente che, nella categoria di appartenenza del proprio Settore (purchè abbia ottenuto il punteggio minimo per partecipare alla progressione) non dispone di parte del budget necessario alla progressione, i resti generati da tutti i Settori, riconfluiranno in un unico fondo (di solidarietà) cui attingere le risorse per il parziale finanziamento di tale/i progressione/i (una progressione per ciascuna graduatoria).
2. Successivamente il fondo, verrà nuovamente diviso tra i vari Settori e categorie in proporzione ai resti precedentemente determinati sulla base dei criteri fissati dall'art. 6.

**ARTICOLO 8**  
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Ai dipendenti che non hanno usufruito di alcuna progressione orizzontale nell'ultimo quinquennio (es. dal 1 gennaio 2001- per il biennio 2006/2007), si applica una clausola di salvaguardia che prevede l'assegnazione di n. 3 (tre) punti nella scheda di valutazione, purchè lo stesso abbia ottenuto, in tutte le valutazioni pregresse, il punteggio minimo previsto.
2. Ai dipendenti che vantano almeno 35 anni di anzianità o che abbiano compiuto i 60 anni di età, al momento della valutazione, parimenti si applica una clausola di salvaguardia che prevede l'assegnazione di n. 5 (cinque) punti nella scheda di valutazione.

**ARTICOLO 9**  
DISTACCO SINDACALE

1. In attuazione dell'articolo 39 del CCNL 22 gennaio 2004, il personale in distacco sindacale che non ha usufruito della progressione orizzontale nel biennio precedente consegue in via prioritaria dal 01/01/2006 uno scatto di progressione economica senza procedere alla compilazione della scheda di valutazione, dato il suo particolare status.

**ARTICOLO 10**  
NORMA TRANSITORIA

1. Al dipendente, utilmente collocato nelle graduatorie delle progressioni 2004-2005 stilate secondo i criteri di cui alla pagina 3 punto A) del precedente accordo (correttivo "A"), primo escluso in quanto il proprio budget si è dimostrato insufficiente, (progressione finanziata parzialmente) viene concessa una progressione al 31 dicembre 2005, da finanziarsi utilizzando parte del fondo previsto per il 2006-2007. Tali dipendenti sono pertanto esclusi dalle progressioni del biennio 2006-2007 ai sensi del precedente art. 3.
2. Qualora al 31 dicembre 2009, in una o più graduatorie, rimanessero dipendenti utilmente collocati in graduatoria, che non hanno potuto usufruire di alcuna progressione nel quadriennio (2006-2009) per mancanza di budget, gli eventuali resti finali inutilizzati di tutte le graduatorie confluiranno in un unico fondo finalizzato -fino ad esaurimento- ad ulteriori progressioni orizzontali secondo i seguenti criteri:
  - a) Si stileranno 4 graduatorie (una per ciascuna categoria) sulla base dei punteggi ottenuti nelle schede di valutazione limitatamente alle voci "A" e "B", ordinati in senso decrescente, indipendentemente dal settore di appartenenza;

b) in caso di parità di punteggio prevarrà il dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva;

c) si assegnerà la progressione (fino ad esaurimento dei fondi ancora disponibili) alternativamente ad un dipendente di categoria A, ad uno di categoria B, ad uno di categoria C, ad uno di categoria D aventi i punteggi più alti;

d) qualora una graduatoria fosse esaurita, si procederà come sopra alternativamente tra quelle che comprendono ancora idonei (esempio: ad un certo punto la cat. B non ha più alcun dipendente in graduatoria; si procede così: A – C – D – A, ecc. Se anche la graduatoria della cat. A si esaurisce si procede così: C – D – C - D, ecc);

Salvo quanto diversamente disposto dal presente accordo, le parti confermano il vigente contratto collettivo decentrato integrativo, che continuerà ad applicarsi fino alla presentazione di una nuova piattaforma.

### **Nota a verbale**

Le parti si impegnano a costituire un gruppo di lavoro per la rivisitazione delle spese imputate al fondo come progressioni economiche, avendo la delegazione sindacale manifestato perplessità sul loro ammontare.

Tale gruppo di lavoro, costituito da 2 persone per la parte sindacale (oltre ai componenti per la parte pubblica), terminerà le operazioni nel minor tempo possibile e, indicativamente, per la fine di febbraio 2009.

Le risultanze del lavoro saranno oggetto di valutazione congiunta delle delegazioni trattanti.”

Per la delegazione di parte pubblica:

il presidente, dr. P. Araldo, a ciò autorizzato con deliberazione G.C. n. 331 del 23.12.2008, dichiarata immediatamente eseguibile

Per la delegazione sindacale:

Carmelo Lauria, RSU,