



## Provincia di Terni

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ai sensi art. 4 comma 2 lett. b) CCNL 1.4.99

Il giorno 17/06/2010, alle ore 16:30 a Terni presso la sede della Provincia, ha avuto luogo l'incontro tra l'amministrazione provinciale, rappresentata dalla Delegazione trattante di parte pubblica così composta:

Dott. Antonio De Guglielmo	Presidente
Dott. Giovanni Vitale Vaccari	Dirigente settore risorse umane e relazioni sindacali
Dott.ssa Gioia Rinaldi	Dirigente settore finanziario e amm.ne patrimonio

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

R.S.U.:  
C.G.I.L. – F.P.  
U.I.L. – F.P.L.:  
C.I.S.L. – F.P.S.  
C.S.A.

### LE PARTI

Vista la pre-intesa sottoscritta tra le parti in data 11.05.2010 con la quale le parti hanno ritenuto di modificare e integrare l'art. 21 comma 2 "CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (ART. 4 C. 3 CCNL 1/4/1999) inserendo la lettera e) e la lettera f) come evidenziate in grassetto nel testo integrale;

Vista la Deliberazione n. 107 del 27.05.2010 con la quale la Giunta Provinciale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della suddetta pre-intesa;

### SOTTOSCRIVONO

il seguente contratto collettivo decentrato integrativo relativo ai criteri per la progressione economica all'interno della categoria

## **CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (ART. 4 C. 3 CCNL 1/4/1999)**

- 1) Le risorse economiche, per l'attribuzione delle progressioni orizzontali all'interno della categoria, fanno parte delle risorse stabili del Fondo destinato alle politiche di sviluppo per le risorse umane. Le relative somme sono destinate anno per anno nella misura contrattata con le OO.SS e la RSU, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 comma 3 del CCNL 1/4/1999.
  
- 2) Il budget disponibile nell'anno di riferimento sarà distribuito per servizio e utilizzato come segue:
  - a) Le risorse disponibili, destinate alle progressioni economiche orizzontali, è suddivisa fra tutti i Dirigenti, al fine di assegnare a ciascun Servizio un budget relativo. I singoli budget sono calcolati in proporzione al peso percentuale del costo delle progressioni orizzontali dei dipendenti aventi diritto in attività in ogni Servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, rispetto al costo totale delle progressioni orizzontali di tutti i dipendenti aventi diritto dell'Ente, appartenenti alle varie posizioni economiche. Non viene attribuita alcuna quota per i dipendenti interessati da percorsi di selezione verticale nell'anno, né alle figure giunte alla posizione economica apicale e per i dipendenti assenti nel corso dell'anno per periodi superiori a 6 mesi (ad eccezione dei dipendenti collocati in distacco sindacale retribuito e delle assenze previste dall'art. 71 c. 5 del D.L. 112/08 convertito in L. 133/08);
  - b) Al fine di evitare che i servizi con minor numero di dipendenti, vengano penalizzati dalla ripartizione del budget per servizio, si procederà all'accorpamento degli stessi. In questi casi la valutazione viene effettuata congiuntamente dai Dirigenti interessati, che provvederanno a redigere la relativa graduatoria.
  - c) ogni Dirigente può effettuare progressioni economiche esclusivamente entro il limite di risorse assegnate, di cui al punto 1. e al punto 2. punto a). Il budget assegnato viene suddiviso in quattro quote, una per categoria (A – B – C - D) individuate in base all'incidenza del costo degli aventi diritto di ogni categoria sul totale costo degli aventi diritto nel servizio. Per individuare il numero dei passaggi nell'ambito di ogni categoria si procede alla determinazione di una percentuale di attribuzione che verrà applicata al numero degli aventi diritto per ogni posizione economica. La percentuale è determinata dal rapporto tra il budget disponibile e il costo complessivo degli aventi diritto. La quota del budget per categoria verrà utilizzata per finanziare i passaggi delle posizioni economiche con il numero più alto. L'eventuale resto di ogni categoria sarà utilizzato per finanziare ulteriori passaggi nell'ambito della categoria.
  - d) Gli eventuali "resti" del budget non assegnati relativamente alle singole categorie, vengono gestiti dal dirigente che li utilizza per finanziare ulteriori passaggi di dipendenti valutati con il massimo punteggio, aumentando il numero dei "passaggi" nella **categoria** di appartenenza degli stessi. Il dirigente ogni anno, gestirà tali resti, con un criterio di alternanza e rotazione delle categorie. Se in un anno è stata maggiormente finanziata una categoria, l'anno successivo i resti saranno destinati a finanziare ulteriori passaggi di un'altra categoria. Se si dovessero comunque verificare "ulteriori economie", queste saranno destinate a finanziare la produttività **dell'anno successivo** a quello di riferimento, del servizio o dell'accorpamento dei servizi;

- e) le “ulteriori economie” di cui sopra, costituiscono una parte del budget destinato alle nuove progressioni orizzontali per l’anno successivo. Tale importo non verrà ripartito tra le varie strutture organizzative, ma costituirà un “fondo unico”, che potrà essere utilizzato per aumentare il budget dei dirigenti che si trovano nella condizione di voler attribuire una progressione orizzontale ad un proprio dipendente, ma sono nell’impossibilità di farlo poiché la quota-budget della categoria e la somma dei resti delle quote-budget di ogni categoria è insufficiente a coprire la spesa della progressione orizzontale di quel dipendente.

Tale decisione sarà presa nell’ambito della conferenza dei dirigenti coordinati dal Direttore Generale che sarà convocata, prima della conclusione del procedimento e in particolare prima della fase di assegnazione degli eventuali “resti” del budget non assegnati relativamente alle singole categorie, ovvero prima della fase descritta al punto d) del citato accordo.

I dirigenti prenderanno in esame le eventuali richieste, motivate, presentate da ciascuno e valuteranno quali richieste di finanziamento accogliere, secondo un ordine di priorità che tenga conto di:

1. punteggio attribuito (hanno la priorità i dipendenti con il punteggio più alto);
2. maggiore anzianità nella posizione economica;
3. maggiore anzianità nella categoria o qualifica funzionale corrispondente;
4. maggiore anzianità di servizio totale;

- f) Per il dipendente che nel corso dell’anno viene trasferito da una struttura ad un’altra ed è stato alle dipendenze di diversi dirigenti, il budget viene assegnato al dirigente della struttura in cui è stato il dipendente ha svolto prevalentemente la sua attività e verrà valutato congiuntamente dai dirigenti responsabili delle strutture in cui ha prestato servizio nel corso dell’anno.

- 3) Il periodo oggetto di valutazione è l’anno precedente alla data di attribuzione della progressione economica.

Terni, li 17/06/2010

Per la delegazione trattante di parte pubblica

(Presidente)

Per la delegazione di parte sindacale

R.S.U.

CISL FPS

CGIL FP

UIL FPL

C.S.A.