Città Metropolitana
di Genova

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

tra la CITTÀ METROPOLITANA di GENOVA

e

la RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

e le organizzazioni sindacali:

CGIL FP CISL FPS UIL FPL C.S.A.

* * * * *

OGGETTO: **Applicazione istituto delle progressioni orizzontali**

* * * * *

In data 5 giugno 2018 presso la sede della Città Metropolitana di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione, composta dal Direttore Generale, Dott. Piero Araldo, dal Responsabile della Direzione Amministrazione, Dott. Maurizio Torre, e dal Dirigente del Servizio Personale e relazioni sindacali, Dott.ssa Silvia Alitta, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, si sottoscrive il seguente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI).

Articolo 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

Il presente CCDI disciplina l'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Si applica al personale - esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente della Città Metropolitana di Genova, in servizio alla data del 1° gennaio 2018 e con riferimento al sistema delle posizioni economiche vigente a tale data.

Articolo 2 Finanziamento delle progressioni economiche

In attuazione del CCDI sottoscritto in data 11 Aprile 2018 "Fondo ex art.15 CCNL 1/4/1999:

rideterminazione a consuntivo ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2017 e determinazione del fondo anno 2018" - art. 5, le parti concordano di fissare il budget per le progressioni orizzontali con decorrenza 1/1/2018 nel seguente modo:

1. € 50.000,00 per il personale delle categorie in servizio presso l'ente secondo quanto previsto dall'art. 1, ad esclusione dei dipendenti assegnati alla funzione del mercato del lavoro e interessati al trasferimento presso l'Agenzia regionale ALFA con decorrenza 1/7/2018;
2. € 20.000,00 riservati alle progressioni del personale assegnato alla funzione del mercato del lavoro interessato al trasferimento presso l'Agenzia regionale ALFA con decorrenza 1/7/2018.

Il numero di progressioni teoricamente assegnabili per l'anno 2018 è indicato nelle tabelle seguenti.

Progressioni di cui al punto 1 (budget € 50.000,00)		
Categoria	**Numero progressioni**	**Valore medio**
B	20	497,28
C	19	693,10
D	16	1.625,73

Progressioni di cui al punto 2 (budget € 20.000,00)		
Categoria	**Numero progressioni**	**Valore medio progressione**
B	5	497,28
C	14	693,10
D	4	1.625,73

Articolo 3 Distribuzione delle progressioni economiche

Le regole per la partecipazione all'assegnazione delle progressioni, per la distribuzione tra le categorie professionali e per la valutazione sono contenute nei contratti collettivi decentrati 06.06.2016 e 16.02.2017, riportate nell'allegato al presente contratto.

Per la Città Metropolitana: _____

Per le organizzazioni sindacali:

R.S.U. _____

CGIL Funzione Pubblica _____

CISL - F.P.S. _____

UIL - F.P.L. _____

C.S.A. _____

Progressioni orizzontali

Testo unico della disciplina vigente

Articolo 1 Finanziamento delle progressioni economiche *(art. 2 CCDI 06.06.2016)*

Il budget destinato annualmente alle progressioni economiche corrisponde al valore economico delle cessazioni – per la parte relativa all'istituto – intervenute nell'ano precedente, fatte salve specifiche pattuizioni tra le parti in sede di contrattazione delle risorse economiche destinate al fondo per il trattamento accessorio.

Articolo 2 Distribuzione delle progressioni tra le categorie professionali *(art. 3 CCDI 06.06.2016 modificato dall'art. 1 CCDI 16.02.2017)*

Il budget annualmente contrattato e destinato alle progressioni è ripartito in misura proporzionale al allo sviluppo teorico delle progressioni in ogni categoria (numero dei passaggi economici previsti dal contratto collettivo nazionale per la categoria), determinato come segue:

1. Le unità di personale in servizio alla data di decorrenza dell'assegnazione sono riparametrate sulla base del valore economico medio delle progressioni di ciascuna categoria (parametro 1 alla media di valore economico più basso)
2. Il budget è ripartito sulla base del numero riparametrato delle unità di personale presenti in ciascuna categoria.

Le progressioni saranno assegnate fino alla concorrenza massima del budget assegnato alla categoria. Gli eventuali resti di ciascuna categoria sono attribuiti alla categoria che risulta più svantaggiata nell'assegnazione delle progressioni, considerando il rapporto tra progressioni assegnate e aventi diritto.

Articolo 3 Regole di partecipazione *(art. 3 CCDI 06.06.2016)*

Per partecipare all'assegnazione delle progressioni economiche occorre:

a) essere in servizio presso la Città Metropolitana da almeno due anni alla data di decorrenza della progressione da assegnare;

b) non avere raggiunto lo scaglione massimo di progressione;

c) essere collocati nella categoria e livello economico da almeno 24 mesi;

d) avere avuto nel triennio precedente a quello della decorrenza almeno una valutazione, fatta salva l'assenza per distacco sindacale.

Le presenze sono quelle calcolate per l'applicazione del sistema di valutazione e la liquidazione della produttività; a decorrere dall'anno 2016, il congedo obbligatorio di maternità è considerato periodo di servizio.

I dipendenti in entrata per mobilità volontaria devono avere almeno due anni di anzianità nella categoria e livello economico di inquadramento e aver prestato servizio per almeno un anno presso la Città Metropolitana.

Articolo 4 Modalità di valutazione *(art. 4 CCDI 06.06.2016 modificato dall'art. 2 CCDI 16.02.2017)*

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti e ai rendimenti individuali desunti dal sistema di valutazione vigente. A tal fine la valutazione del comportamento organizzativo prevista dal sistema di valutazione costituisce base statistica per l'assegnazione delle progressioni.

Per la progressione orizzontale viene emessa una nuova scheda che rappresenta la sintesi delle valutazioni conseguite nel triennio precedente:

Per alcuni casi particolari si applicano le regole di seguito indicate:

1) dipendente con più schede di valutazione per anno (ad esempio, per cambio di struttura in corso d'anno): si considera la valutazione più alta;

2) personale comandato presso altri enti (art. 19 CCNL 22/01/2004) o che svolge comunque servizio alle dipendenze funzionali di altri enti: partecipa all'assegnazione delle progressioni solo se l'ente presso cui è comandato escluda l'applicabilità dell'istituto o di istituti analoghi nel medesimo periodo; nel caso il dipendente non sia stato valutato, essendo stato in comando per tutto l'anno o comunque per un periodo tale da escludere la valutazione, ovvero nel caso la valutazione sia stata effettuata da soggetto esterno alla Città Metropolitana, si applica il punteggio corrispondente al livello di prestazione standard previsto dal sistema di valutazione (valutazione standard con coefficiente di calibrazione 1);

3) dipendente in distacco sindacale: se la valutazione non è stata effettuata per totale assenza nel periodo considerato o comunque per un periodo tale da escludere la valutazione, si applica il punteggio corrispondente al livello di prestazione standard previsto dal sistema di valutazione (valutazione standard con coefficiente di calibrazione 1);

4) dipendente che, a causa di assenze, non è stato valutato in uno dei tre anni del periodo di riferimento: si applica nell'anno non valutato il punteggio corrispondente alla media degli altri due anni;

5) dipendente che, a causa di assenze, è stato valutato solo per uno dei tre anni del periodo di riferimento, si applica negli altri due il punteggio corrispondente al livello di prestazione standard previsto dal sistema di valutazione (valutazione standard con coefficiente di calibrazione 1);

6) dipendente in entrata per mobilità volontaria: si applicano le regole di cui ai punti 4) e 5).

Articolo 5 Indice di normalizzazione *(art. 5 CCDI 06.06.2016 integrato dall'art. 7 CCDI 22.06.2017)*

Al fine di rendere il più possibile omogenee nel periodo considerato le valutazioni, è prevista l'applicazione di un indice di normalizzazione, determinato sulla base della media delle valutazioni espresse per ciascuna categoria e per ogni periodo di valutazione da ogni centro di responsabilità (CdR valutatore apicale).

L'indice è dato dal rapporto tra la media più bassa rilevata tra le direzioni (CdR) all'interno della medesima categoria e la media del CdR di riferimento (M_{+bassa}/M_{CdR}).

La valutazione del singolo dipendente è moltiplicata per l'indice di normalizzazione dell'anno di riferimento, per cui il punteggio assegnato nella direzione con media più bassa resta invariato e gli altri vengono ridimensionati.

L'indice di normalizzazione è calcolato con riferimento alle valutazioni espresse dal valutatore apicale (direttore), indipendentemente dalla direzione di assegnazione.

Articolo 6 Graduatoria e assegnazione della progressione economica *(art. 7 CCDI 06.06.2016 modificato dall'art. 3 CCDI 16.02.2017)*

L'assegnazione delle progressioni economiche si effettua sulla base di una graduatoria unica di ente per ciascuna categoria di inquadramento, formulata sulla base delle valutazioni risultanti dall'applicazione dell'indice di normalizzazione.

In caso di parità di punteggio vale l'anzianità nella medesima categoria; in subordine l'anzianità anagrafica.

Nel caso in cui tra il personale a cui sono assegnate le progressioni economiche risultino dipendenti per cui, alla data del 1° aprile, è programmata o può essere prevista la cessazione in corso d'anno, le risorse economiche corrispondenti alla quota di nuova progressione non beneficiata nell'anno di assegnazione sono destinate al finanziamento di nuove progressioni nell'ambito della categoria professionale di riferimento.

Le nuove progressioni sono assegnate ai dipendenti in servizio sulla base della graduatoria risultante dal processo di valutazione e con tempistiche corrispondenti alle cessazioni. Le progressioni decorrono pertanto dal giorno della cessazione.

L'assegnazione di ulteriori progressioni non deve determinare alcun incremento del budget totale contrattualmente previsto. Qualora il valore delle cessazioni, o qualsiasi altra ragione, non consenta un eguale numero di assegnazioni nella categoria professionale di riferimento, i resti vanno a beneficio della categoria che risulta più svantaggiata nell'assegnazione delle progressioni, considerando il rapporto tra progressioni assegnate e aventi diritto.

Se l'assegnazione dei resti consente un'ulteriore quota di progressioni, queste avranno la stessa decorrenza dell'ultima cessazione intervenuta.

Articolo 7 Procedura di conciliazione: rinvio *(art. 8 CCDI 06.06.2016)*

La procedura di conciliazione può essere attivata da ciascun dipendente sottoposto a valutazione in base alle modalità e i termini già previsti dall'art. 18 del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale vigente.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA RSU
Accordo del 5 giugno 2018

La RSU evidenzia le criticità del sistema adottato dall'Amministrazione per la ripartizione delle risorse dedicate alle progressioni economiche orizzontali.

Due anni di esperienze negative nelle quali si è sperimentato incongruità e deresponsabilizzazione dei direttori non sono stati sufficienti ai responsabili della delegazione di parte pubblica per decidere di apportare le modifiche proposte oggi dalla RSU (vedasi allegata tabella), che ripartendo le risorse concordate in budget di Direzione avrebbero permesso ai responsabili i fare valutazioni consapevoli e delle quali devono rendere conto ai dipendenti e all'Amministrazione.

Il sistema del budget e della graduatoria unici di Ente con correttivi e presunti riequilibri fa diventare l'assegnazione delle progressioni una sorta di lotteria tra Direzioni: ricordiamo per esempio che nel 2016 in categoria C sono progrediti quasi tutti i lavoratori della Direzione Ambiente e nessuno dell'Edilizia, mentre sempre nella Direzione Ambiente nessun D ha fatto progressione. Ma gli esempio potrebbero essere molti.

Responsabilmente la RSU ha sottoscritto ancora questo accordo che comporta queste anomalie per permettere il pagamento a giugno della produttività, ci ripromettiamo quando saremmo chiamati al confronto sui nuovi criteri di valutazione di riesaminare anche questo aspetto.

DG	n°	€/cd	€ tot			Progressioni di Direzione		
B	4	497,28	1.989,12			1	497,28	
C	8	693,10	5.544,80			3	2.079,30	
D	7	1.625,73	11.380,11	budget di Direzione		3	4.877,19	
Tot	19		18.914,03	13,71%	6.856,11	7	7.453,77	597,66

D31	n°	€/cd	€ tot			Progressioni di Direzione		
B	19	497,28	9.448,32			7	3.480,96	
C	11	693,10	7.624,10			4	2.772,40	
D	5	1.625,73	8.128,65	budget di Direzione		2	3.251,46	
Tot	35		25.201,07	18,27%	9.135,08	13	9.504,82	369,74

D32	n°	€/cd	€ tot			Progressioni di Direzione		
B	1	497,28	497,28			-	-	
C	3	693,10	2.079,30			1	693,10	
D	8	1.625,73	13.005,84	budget di Direzione		3	4.877,19	
Tot	12		15.582,42	11,30%	5.648,44	4	5.570,29	- 78,15

D33	n°	€/cd	€ tot			Progressioni di Direzione		
B	23	497,28	11.437,44			8	3.978,24	
C	22	693,10	15.248,20			8	5.544,80	
D	15	1.625,73	24.385,95	budget di Direzione		5	8.128,65	
Tot	60		51.071,59	37,03%	18.512,83	21	17.651,69	- 861,14

D34	n°	€/cd	€ tot			Progressioni di Direzione		
B	8	497,28	3.978,24			3	1.491,84	
C	10	693,10	6.931,00			4	2.772,40	
D	10	1.625,73	16.257,30	budget di Direzione		4	6.502,92	
Tot	28		27.166,54	19,70%	9.847,54	11	10.767,16	919,62

Totale	n°	€/cd	€ tot					
B	55	497,28	27.350,40			19	9.448,32	
C	54	693,10	37.427,40			20	13.862,00	
D	45	1.625,73	73.157,85			17	27.637,41	
Tot	154		137.935,65	100,00%	50.000,00	56	50.947,73	947,73

Budget	50.000,00
	36,25%