



# COMUNE DI CERVIA

Provincia di Ravenna  
Piazza Garibaldi, 1 - Cervia  
Tel. 0544-979111 Fax 0544/72340  
www.comunecervia.it



Vista la deliberazione G.C. n. 167 del 08.07.2008, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo in materia di salario accessorio;

## Viene sottoscritto in data 14.07.2008 il seguente accordo

Il giorno 25 giugno 2008 alle ore 11,15 presso la Sede Municipale del Comune di Cervia si sono riunite le Delegazioni di parte pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. 10 del CCNL e hanno sottoscritto la seguente intesa:

### LE PARTI

Premesso che:

in data 31.03.1999 è stato sottoscritto il CCNL del comparto EE.LL 1998-2001 che disciplina all'art. 5 l'istituto della progressione orizzontale all'interno della categoria e demanda alla contrattazione collettiva integrativa il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della stessa;

in data 25.07.2000 è stato sottoscritto il CCDI tra i quali figura l'art. 23 rubricato "procedure per la formulazione delle graduatorie" che consente di realizzare progressioni orizzontali consecutive ogni anno;

Tenuto conto del CCNL del personale non dirigente quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2008 che all'art. 9 comma 1 prevede che ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;

### CONCORDANO

Di sottoscrivere il seguente contratto decentrato integrativo in materia di progressioni orizzontali:

- 1) L'Amministrazione si impegna per i prossimi quattro anni a predisporre le condizioni affinché tutti i dipendenti possano avere l'opportunità di effettuare una progressione economica orizzontale; l'impegno dell'Amministrazione dovrà comunque essere compatibile con la Finanziaria e i rispettivi bilanci preventivi;
- 2) Le parti si impegnano altresì a perfezionare l'attuale sistema di valutazione perché sia consentita a tutti pari opportunità di accesso alle progressioni economiche;
- 3) prevedono un sistema di monitoraggio per constatare nei prossimi anni l'efficacia del sistema di valutazione e lo stato di attuazione delle progressioni;
- 4) le parti si impegnano, alla stregua del precedente accordo, nell'ambito delle disponibilità di somme destinate alle progressioni orizzontali, una volta approvate le graduatorie di categoria e così individuate le progressioni economiche in concreto assegnate, ad utilizzare al meglio gli eventuali resti derivanti da attribuzione della progressione economica a personale avente rapporto a tempo parziale o cessato nel corso dell'anno, al fine di effettuare ulteriori progressioni economiche fino alla spesa massima consentita dando priorità alle categorie nelle quali si sono verificati i risparmi e in subordine alle restanti categorie compatibilmente con la residua spesa;

- 5) che l'assegnazione definitiva delle progressioni orizzontali anno 2008 potrà avvenire solo dopo la formale suddivisione, in sede di contrattazione decentrata, del fondo risorse decentrate anno 2008;
- 6) Ai fini della progressione orizzontale assumono rilievo gli elementi di seguito riportati, secondo una graduazione correlata alle categorie di scorrimento e come sotto disciplinati ai sensi del CCDI del 2000:
  - a) Esperienza professionale acquisita;
  - b) Valutazione della prestazione individuale;
  - c) Arricchimento professionale.
 Le modalità attuative dei suddetti elementi e l'attribuzione dei relativi punteggi sono definiti, nell'allegato 1 del presente contratto
- 7) Il peso dei singoli elementi di valutazione per la progressione economica si differenzia nelle categorie e nei diversi passaggi infracategoriali come indicato nella tabella di cui all'allegato n.2. Ai sensi dell'art.5 co 2 lett. b e c del N.O.P. l'esperienza professionale non viene valutata per i passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali e seguenti per le categorie B e C e per tutti i passaggi della categoria D
- 8) All'effettuazione di ogni passaggio economico orizzontale, ai fini della valutazione, il pregresso si azzera.

#### **A) ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA**

1. L'esperienza è intesa come valutazione dell'anzianità di servizio in mansioni del profilo professionale ricoperto.

Per il passaggio alla posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale si calcola tutta l'anzianità di servizio maturata nel profilo di appartenenza o equivalente (oppure nella categoria) con un massimo di 20 anni. Per tutti gli altri passaggi viene calcolata sull'ultima posizione economica raggiunta.

#### **B) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1. La valutazione della prestazione individuale è direttamente correlata al punteggio conseguito nella scheda valutativa di cui agli art. 7 e 8 del CCDI 25.07.2000.

2. I dipendenti nei cui confronti non è possibile esprimere un giudizio sulla prestazione individuale, ai sensi dell'art.8 comma 3 del CCDI 25.07.2000, o che abbiano conseguito valutazioni inferiori ai 4/12 rispetto al massimo ottenibile sono esclusi, per l'anno di riferimento, dalla progressione orizzontale di carriera. Sono parimenti esclusi i dipendenti che nell'anno oggetto di valutazione abbiano subito il procedimento disciplinare del richiamo scritto (censura) o superiore.

#### **C) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**

1. Assumono rilievo, purché attinenti, debitamente documentati e riferiti agli ultimi dieci anni di servizio, i seguenti elementi:

a) Titoli di studio

Si potranno considerare solo i titoli di studio attinenti il profilo ricoperto, ad eccezione di quelli richiesti per l'accesso al posto.

b) Corsi di formazione inseriti nel piano formativo svolti fino al 31.12.2003;

c) Docenze in corsi di formazione interni e pubblicazioni

Saranno presi in considerazione solo quelli che hanno un riferimento specifico alla professionalità posseduta.

d) Utilizzo in mansioni ascritte alla medesima categoria di appartenenza, ma in diverso profilo professionale, risultanti da atto scritto

e) Utilizzo in mansioni ascritte alla categoria superiore rispetto a quella di appartenenza risultanti da atto scritto

f) Riconoscimenti rilasciati in forma ufficiale e individuale dalla P.A. relativi a particolari meriti acquisiti in relazione all'attività prestata o ad attività equivalenti o similari

g) Coordinamento o partecipazione a gruppi di lavoro per l'attuazione di progetti di riorganizzazione. Saranno presi in considerazione solo quelli annualmente attestati a questo fine dalla Direzione Generale dell'Ente.

9) Per quanto riguarda la procedura per la formulazione delle graduatorie sulla base delle somme destinate alle progressioni orizzontali nell'accordo annuale sulla destinazione delle Risorse Decentrate l'Amministrazione stabilisce il numero delle progressioni per ciascuna categoria in proporzione ai dipendenti in servizio nelle stesse al 31/12 dell'anno oggetto di valutazione, non considerando i dipendenti che non possono accedere alle progressioni, e lo comunica alle OO.SS. e RSU.

10) Sulla base dei criteri individuati al punto 6), il servizio Controllo di gestione., in collaborazione con il servizio risorse umane, scaduti i termini per gli eventuali ricorsi dei dipendenti relativamente alla prestazione individuale, stabilisce le graduatorie distinte per categoria. Sulla base di tali graduatorie, vengono effettuati i passaggi in sequenza sulla base delle progressioni stabilite per ogni categoria.

11) Ai fini delle progressioni è necessario che al 31 dicembre dell'anno oggetto di valutazione il dipendente abbia maturato sulla posizione precedente i seguenti requisiti:

- **per la Cat. A** una permanenza di due anni in tutte le posizioni economiche, nel Comune di Cervia o in altro Ente in caso di mobilità tra enti.;

- **per le categorie B, C e D:**

a) 4 anni di anzianità nella penultima posizione economica per l'ultimo passaggio, nel Comune di Cervia o in altro Ente in caso di mobilità tra enti;

b) 3 anni di anzianità nella posizione economica dal terzo passaggio fino al penultimo passaggio, nel Comune di Cervia o in altro Ente in caso di mobilità tra enti;

c) 2 anni di anzianità per il primo e secondo passaggio nel Comune di Cervia o in altro Ente in caso di mobilità tra enti;

12) I dipendenti che si trovino nella posizione a seguito progressione verticale possono accedere alle progressioni orizzontali se hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno due anni sulla categoria nel Comune di Cervia o in altro Ente in caso di mobilità tra enti;

13) In caso di parità in graduatoria prevale chi ha riportato la valutazione più elevata della prestazione individuale. In caso di ulteriore parità si considera l'anzianità di servizio nel profilo di appartenenza, in caso di ulteriore parità si considera l'anzianità di servizio complessiva presso il Comune di Cervia. Le selezioni si effettueranno con riferimento alle informazioni disponibili al 31 dicembre dell'anno precedente; Eventuali osservazioni o ricorsi che non riguardino la valutazione individuale (già disciplinati dall'art.8 del CCDI del 25.07.2000), potranno essere presentati entro e non oltre 15 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, di cui sarà data ampia informazione da parte del servizio Risorse umane, e verranno esaminati e decisi entro i 15 giorni successivi dal Dirigente al Personale.

14) La decorrenza delle progressioni è fissata al primo gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. A tal fine il lavoratore per poterne beneficiare deve essere effettivamente dipendente a tale data, fatto salvo il caso in cui, sulla base di specifici accordi, la progressione possa essere riconosciuta dai datori di lavoro alle cui dipendenze lo stesso si trova al primo gennaio dell'anno in cui viene attribuita la progressione.

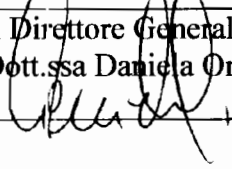
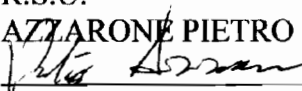

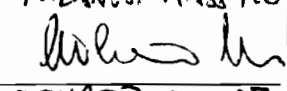
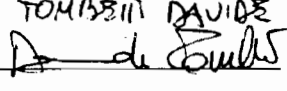
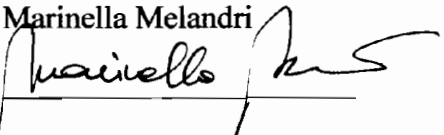
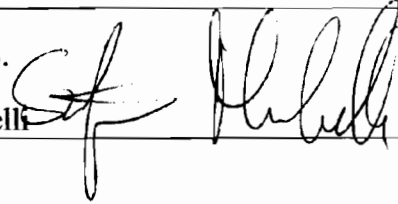
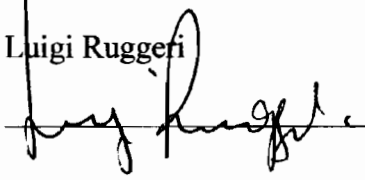
3

15) Le parti altresì concordano di destinare per il 2008 l'importo di circa € 61.000 al fine di realizzare per il personale che si trovi nelle condizioni di cui sopra circa n. 88 progressioni.

Fermo restando le parti non incompatibili col presente accordo si conferma la disciplina di cui al CCDI 25/07/2000;

Letto, firmato e sottoscritto

Cervia, li 14.07.2008

<p>Il Direttore Generale Dott.ssa Daniela Ori</p> 	<p>R.S.U. AZZARONE PIETRO  BRUNELLI PAOLO </p> <p>MILANESE MASSIMO  TOMASELLI DAVIDE </p>
	<p>C.G.I.L. – F.P. Marinella Melandri </p>
<p>Firma 14 16/07</p>	<p>C.I.S.L. – F.P.S. Stefano Mambelli </p>
	<p>U.I.L. – F.P.L. Luigi Ruggeri </p>
	<p><del>D.I.C.C.A.P.</del> <del>Manegatti Sergio</del></p>

## Criteri per l'attribuzione dei punteggi per la determinazione delle graduatorie delle progressioni orizzontali

### Elementi considerati:

#### 1. Esperienza professionale acquisita

##### a) Esperienze professionali in mansioni del profilo ricoperto (max punti 24)

Si considerano gli anni di servizio prestati presso enti pubblici del comparto nell'attuale posizione economica e profilo professionale, per un massimo di 20 anni.

Per gli enti del comparto diversi dal comune di Cervia verranno considerati solo i profili di analogo contenuto professionale a quello ricoperto.

Per i dipendenti distaccati a svolgere mansioni inerenti diverso profilo professionale verrà comunque considerato il profilo giuridicamente rivestito.

Si assegnerà **punti 0,1 ogni mese di anzianità**, con arrotondamento matematico nel caso di periodi inferiore al mese. Per i dipendenti in possesso del LED, l'anzianità si computa dall'anno di acquisizione di questo livello.

Il punteggio è ottenuto in base alla presente equazione:

dati            E = punteggio relativo all'anzianità di servizio in mansioni del profilo professionale ricoperto  
da             utilizzare per la progressione orizzontale  
em = punteggio massimo ottenibile (=24 punti)  
e = punteggio ottenuto  
ke = peso concordato per l'elemento "esperienza professionale" (allegato n.1 C.C.D.I.)  
E = (e/em)\*ke

#### 2. Arricchimento professionale

Saranno valutati i seguenti elementi, purché attinenti, debitamente documentati e riferiti agli ultimi 10 anni:

Per i dipendenti in possesso LED si computano i soli titoli acquisiti successivamente all'attribuzione dello stesso.

##### a) Titoli di studio (max punti 2)

Saranno valutati i soli titoli di studio attinenti al profilo e non richiesti per l'accesso al posto

- |   |                   |
|---|-------------------|
| - titolo superiore a quello richiesto per l'accesso (compreso lauree 1° livello)  | <b>punti 1,5</b>  |
| nel caso trattasi di diploma di qualifica o laurea breve  | <b>punti 1</b>    |
| nel caso trattasi diplomi "lauree specialistiche"   | <b>punti 2</b>    |
| - titoli ulteriormente superiori a quello di accesso oppure ulteriori titoli di studio parificato (viene ricompreso in tale ambito anche il possesso di abilitazioni professionali e patentini che autorizzano l'esercizio di determinate attività) | <b>punti 0,5</b>  |
| - diploma di specializzazione post-universitaria  | <b>punti 0,75</b> |

Nel caso in cui vengano presentati due titoli superiori di cui uno sia assorbente rispetto all'altro verrà attribuito il punteggio relativo al titolo di rango superiore.

Nei casi in cui per l'accesso al posto è prevista la licenza di scuola dell'obbligo qualora il candidato nato prima dell'1.1.52 abbia presentato sia il titolo di licenza elementare che il diploma di scuola media inferiore, solo quest'ultimo viene considerato.

##### b) Corsi di formazione (max punti 4,5)

Si considerano i corsi inseriti nel piano di formazione di cui all'art.24 C.C.D.I. attinenti al profilo ricoperto dal dipendente con obbligo di frequenza di almeno 2/3 delle ore previste svolti solo fino al 31.12.2003. Per ogni corso con le suddette caratteristiche si assegnano:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| - per i corsi di durata fino a 2 giornate (o 12 ore)                | <b>punti 0,50</b> |
| - per corsi di durata di 3 o 4 giornate (da 13 a 24 ore)            | <b>punti 1</b>    |
| - per corsi di durata superiore a 4 giornate (o superiore a 24 ore) | <b>punti 1,5</b>  |

##### c) Docenze in corsi di formazione interni e pubblicazioni (max punti 6)

Il punteggio verrà attribuito come segue:

- Docenze in corsi di formazione interni previsti nel piano di formazione (**max punti 3**) - : **punti 0,50** per ogni lezione;
- Pubblicazioni (**max 3**): **punti 1** per ogni pubblicazione (libro-saggio-articolo con caratteristica di studio e/o ricerca)

Le pubblicazioni devono essere presentate in originale a stampa o su copia autentica attinenti alla funzione connessa o che comunque denotino un arricchimento della professionalità del dipendente.  
Qualora rechino la firma di più autori, il punteggio viene ridotto in proporzione al numero degli stessi.

**d) Utilizzo in mansioni ascritte alla medesima categoria (max punti 6)**

- Utilizzo in mansioni ascritte alla medesima categoria di appartenenza, ma in diverso profilo professionale classificato non equivalente, della durata di almeno un mese (max punti 3) : **0,2 punti** per ciascun mese

- Utilizzo in mansioni ascritte alla medesima categoria di appartenenza, ma in diverso profilo professionale classificato equivalente, della durata di almeno un mese (max punti 3) : **0,1 punti** per ciascun mese

Sono considerati solo gli utilizzi derivanti e motivati esclusivamente da esigenze di servizio e non anche da inidoneità parziali o altre situazioni simili del dipendente.

**e) Utilizzo in mansioni ascritte alla categoria superiore (max punti 4,5)**

Utilizzo in mansioni ascritte alla categoria superiore rispetto a quella di appartenenza di almeno un mese:  
**0,3 punti** per ciascun mese

**f) Riconoscimenti individuali rilasciati in forma ufficiale dalla P.A. (max 1 punto)**

**0,5 punti** per ciascun riconoscimento

**g) Coordinamento o partecipazione a gruppi di lavoro intersettoriali per l'attuazione di progetti di riorganizzazione (max 1 punto)**

**0,5 punti** per il coordinamento di ciascun progetto attestato dalla direzione generale.

**0,2 punti** per la partecipazione a ciascuno progetto attestato dalla direzione generale

**punteggio massimo attribuibile :**

**25 punti**

dati A = punteggio complessivo relativo all'elemento "arricchimento professionale" da utilizzare per la progressione orizzontale

am = punteggio massimo ottenibile (=25)

a = punteggio ottenuto

k = peso concordato (allegato n.1 C.C.D.I.)

$A = (a/am)*ka$

**3. Prestazione individuale**

la valutazione della prestazione individuale considerata ai fini della progressione orizzontale è, ai sensi dell'art.21 C.C.D.I., direttamente correlata al punteggio conseguito nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli articoli 7 e 8 del medesimo accordo. Il punteggio è ottenuto in base alla presente equazione:

dati P = valutazione della prestazione individuale da utilizzare per la progressione orizzontale

pm = punteggio massimo ottenibile

p = punteggio ottenuto

kp = peso concordato per l'elemento "prestazione individuale" (allegato n.1 C.C.D.I.)

$P = (p/pm)*kp$

Il punteggio complessivo da considerare per la determinazione delle graduatorie di progressione orizzontale (T) è calcolato come segue :  $T = E + A + P$





**COMUNE DI CERVIA**  
**Servizio Personale**  
**Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia**  
**Codice Fiscale e Partita Iva 00360090393**

## ALLEGATO N.2

### ELEMENTI DI RIFERIMENTO PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

<i>Categoria</i>	<i>Riferimento</i>	<i>Elementi considerati</i>	<i>Peso</i>
<b>A</b>	Per tutti i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria A (A2-A3-A4)	Prestazione individuale	40
		Arricchimento professionale	20
		Esperienza acquisita	40
<b>B-C</b>	Per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali (B2-B4-C2)	Prestazione individuale	50
Arricchimento professionale		20	
Esperienza acquisita		30	
<b>B-C</b>	Per i passaggi alle successive posizioni delle categorie B e C	Prestazione individuale	50
Arricchimento professionale		50	
<b>D</b>	Per tutti i passaggi della categoria D (D2-D3-D4-D5)	Prestazione individuale	70
		Arricchimento professionale	30