



Gli
approfondimenti
di **Publika**

LE PROGRESSIONI
ORIZZONTALI

PROBLEMI APPLICATIVI
(parte seconda)

a cura di Gianluca Bertagna

Numero 16
Giugno 2009

www.publika.it

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI – PROBLEMI APPLICATIVI (parte seconda) **di Gianluca Bertagna**

Anche alla luce delle diverse domande che mi vengono poste, ho voluto toccare nel precedente approfondimento alcune questioni di estrema praticità connesse all'istituto delle progressioni orizzontali.

Con questo numero cercherò invece di analizzare:

1. Cosa accade al fondo in caso di cessazione di dipendenti con progressione orizzontale
2. Come gestire la mobilità di dipendenti con progressione orizzontale già acquisita

Si rilevano infatti spesso incertezze interpretative in caso di assunzione e cessazione di personale al fine dell'esatto conteggio delle progressioni orizzontali all'interno del fondo delle risorse decentrate.

Al di là dei meccanismi previsti nel contratto del 1999, la materia è stata riscritta/precisata dall'art. 34 del Ccnl del 22.01.2004 che così prevede:

Art. 34 **Finanziamento delle progressioni orizzontali**

1. Si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.
2. Gli oneri di cui al comma 1 sono calcolati su base annua e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
3. Dalla data di decorrenza dei maggiori compensi di cui al comma 1, le risorse dell'art. 31, comma 2, vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti.
4. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.
5. E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 (baricentro)

1. PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN CASO DI CESSAZIONE

Cosa accade quando un dipendente titolare di una progressione orizzontale cessa dal servizio?

Il comma 4 di cui sopra è deciso nell'affermare che tale somma "è riacquisita nella disponibilità delle risorse decentrate".

La frase, purtroppo, è stata a volte erroneamente interpretata, ovvero, a seguito di una cessazione di un dipendente con al progressione orizzontale si è provveduto ad incrementare il fondo delle risorse decentrate.

Come ben sappiamo, quando parliamo di salario accessorio, una cosa è la costituzione del fondo, un'altra cosa è l'utilizzo.

La costituzione (ovvero le voci che alimentano il fondo) è stabilita da norme ben rigide e criteri vincolanti. Tale fase prevede l'applicazione di disposizioni che portano a quantificare le risorse dividendole tra quelle stabili e quelle variabili.

L'utilizzo di tale somme è deciso in contrattazione decentrata e tra le varie modalità di utilizzo ci sono le progressioni orizzontali che vengono prelevate dalle risorse stabili, sia nell'importo già acquisito negli anni precedenti, sia nell'importo di nuove ed eventuali progressioni.

In caso di cessazione di un dipendente con la p.e.o. è ovvio che ci sarà una minor spesa nella parte di uscita nel fondo; il comma 4 precisa che tale minor spesa potrà essere utilizzata o per altre progressioni oppure per altre finalità.

Ciò che più conta è che tali risparmi non vanno ad incrementare il fondo, che è già per conto suo costituito.

Un esempio chiarisce meglio le considerazioni di cui sopra.

COSTITUZIONE DEL FONDO (PARTE ENTRATA)

RISORSE STABILI : EURO 100.000

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI (PARTE USCITA)

Progressioni orizzontali Euro 60.000

Indennità Comparto Euro 30.000

Altre finalità Euro 10.000

Tale situazione si può così esporre in uno schema a sezioni contrapposte:

Fondo accessorio	
Costituzione	Utilizzo
100.000	Peo 60.000 Comparto 30.000 Altre 10.000

Oppure con uno schema a scalare:

Fondo delle risorse stabili	Euro 100.000
Riduzione del fondo risorse stabili:	
Per progressioni orizzontali	Euro 60.000
Per indennità di comparto	Euro 30.000
Disponibilità sul fondo delle risorse stabili da utilizzare per altre finalità	Euro 10.000

Ora ipotizziamo che un dipendente che ha un progressione orizzontali pari ad Euro 2.000,00 cessi dal servizio.

Cosa accade al fondo delle risorse decentrate?

Semplicemente ci saranno 2.000 euro in più a disposizione nella parte di uscita del fondo che la contrattazione dovrà stabilire a cosa destinare.

Con gli schemi di prima:

Tale situazione si può così esporre in uno schema a sezioni contrapposte:

Fondo accessorio	
Costituzione	Utilizzo
100.000	Peo 58.000 Comparto 30.000 Altre 12.000

Oppure con uno schema a scalare:

Fondo delle risorse stabili	Euro 100.000
Riduzione del fondo risorse stabili:	
Per progressioni orizzontali	Euro 58.000
Per indennità di comparto	Euro 30.000
Disponibilità sul fondo delle risorse stabili da utilizzare per altre finalità	Euro 12.000

Quello che **assolutamente è scorretto** è portare in aumento tale risparmio di 2.000 Euro al fondo delle risorse decentrate.

Ovvero:

Fondo accessorio	
Costituzione	Utilizzo
100.000	Peo 58.000
+	Comparto 30.000
Acquisizione peo dei cessati 2.000	Altre 14.000

Fondo delle risorse stabili	Euro 100.000
Riduzione del fondo risorse stabili:	
Per progressioni orizzontali	Euro 58.000
Per indennità di comparto	Euro 30.000
Aumento del fondo per p.e.o. cessati	Euro 2.000
Disponibilità sul fondo delle risorse stabili da utilizzare per altre finalità	Euro 14.000

2. PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN CASO DI ASSUNZIONE TRAMITE MOBILITÀ

Cosa accade quando un dipendente titolare di una progressione orizzontale arriva all'ente tramite una mobilità da un altro ente?

È necessario innanzitutto una precisazione. Dal punto di vista contrattuale non esiste una norma che permette di imputare il differenziale dalla posizione di accesso a quella attuale sul bilancio e non sul fondo delle di risorse decentrate.

Non vi è quindi dubbio che, in caso di mobilità, tutta la progressione orizzontale venga assegnata e pagata dal fondo del salario accessorio.

Questo è affermato decisamente anche dall'Aran nel seguente parere:

399-5C4. In caso di assunzione a seguito di trasferimento da altro ente, l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento da parte del lavoratore interessato come viene finanziata? A carico del bilancio o a carico delle risorse decentrate stabili?

Riteniamo che il nostro orientamento debba essere caratterizzato da estrema cautela, anche per la salvaguardia degli equilibri di bilancio degli enti.

Nel caso segnalato, pertanto, ci sembra doveroso rispettare correttamente il vincolo posto dall'art. 34, comma 1, del ccnl 22.1.2004 che impone un rigido finanziamento degli oneri per progressione orizzontale sempre e soltanto a carico delle risorse decentrate stabili.

Tale impostazione è peraltro confermata dall'Anci in risposta a diversi quesiti.

Se questa è la modalità di finanziamento della progressione orizzontale del dipendente transitato per mobilità (cioè con prelievo dal fondo delle risorse decentrate), l'ente deve chiedersi se vi sono reali possibilità di incremento del fondo delle risorse stabili.

Premesso che anche qui non vi è una norma specifica da applicare in caso di mobilità, si potrebbe, qualora ne ricorrano le condizioni, ipotizzare un incremento ai sensi dell'art. 15 comma 5 in relazione agli incrementi delle dotazioni organiche.

Ma questo è totalmente staccato da qualsiasi automatismo che permetta di non imputare al fondo la progressione orizzontale del dipendente in arrivo.

Queste sono le regole per l'applicazione dell'art. 15 comma 5 alla parte stabile.

Innanzitutto non basta un incremento della dotazione organica, ma quell'eventuale incremento deve essere conseguente sempre all'attivazione di nuovi servizi. Deve quindi esserci un'analisi ben chiara della situazione dell'ente, delle necessità dei cittadini e della risposta che si intende dare con quell'ampliamento di dotazione. Come vediamo ritorna la parola chiave di questo approfondimento: programmazione.

In secondo luogo la dicitura "dotazione organica" non deve far pensare che per incrementare le risorse del fondo del salario accessorio, basti incrementare tale documento senza avere la successiva e conseguente assunzione del personale. Questa considerazione viene confermata dall'aggettivo "stabile" contenuto direttamente nell'art. 15 comma 5. Se infatti il contratto ha ritenuto che tale incremento possa essere considerato tra le risorse consolidate di anno in anno è inevitabile che tale aumento di fondo possa avvenire solo in presenza di maggiore personale.

L'incremento stabile legittimo dovrebbe quindi passare da una serie di procedure:

- Attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli esistenti;
- Incremento di dotazione organica;
- Previsione nella programmazione triennale dei nuovi posti da ricoprire;
- Espletamento delle procedure concorsuali e assunzione del lavoratore.

Per la quantificazione di tale incremento si ritiene che si possa far riferimento all'ammontare delle risorse medie stabili degli ultimi anni precedenti. In sintesi si tratta di recuperare il valore del fondo stabile di 3 (oppure 5) anni precedenti e di suddividerlo per il numero dei dipendenti. L'importo medio per dipendente costituisce il valore che va ad aumentare il fondo del salario accessorio ai sensi dell'art. 15 comma 5 per la tipologia connessa all'incremento delle dotazione organiche per ciascuna nuova assunzione. Nulla vieta (anzi, nei comuni di maggiori dimensioni è consigliato) che il calcolo possa avvenire anche ponderando le varie categorie dei dipendenti per ottenere un valore medio per categoria.

Se avete a disposizione pareri che Aran, Corte dei Conti, Funzione Pubblica o altri Istituti hanno rilasciato ai Vostri enti e ritenete che gli stessi si possano condividere con i colleghi potete inviarli a info@publika.it. Provvederemo ad inserirli nei nostri approfondimenti gratuiti. Grazie.