

IPOTESI

ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA SUI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2020-2022

Il giorno **30 ottobre 2020**, alle ore 10,00, sulla piattaforma Microsoft Teams sono presenti i rappresentanti delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale ivi compresi i rappresentanti R.S.U.,

visti

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” che, all’art. 23, comma 2 ha disposto “*Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche ((...)) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*”.
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, sottoscritto in via definitiva il 21 maggio 2018;
- l’ art. 16 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2016-2018 che al comma 2 stabilisce: “*La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6*” e al comma 6: “*Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi*”.
- il Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa triennio 2019-2021 della Giunta della Regione Lazio, sottoscritto il 15 febbraio 2019 ed in particolare l’art. 18;
- la circolare n. 15 del 16 maggio 2019 relativa alle modalità di compilazione del Conto Annuale 2018, con la quale sono state fornite indicazioni sulle progressioni economiche orizzontali; in particolare, l’allegato contenente le istruzioni per la compilazione della Tabella 15 del conto annuale, nella “Sezione PEO - progressioni economiche orizzontali a valere sull’anno di riferimento”, ha stabilito nella percentuale massima del 50 per cento il rapporto tra personale cui è attribuibile la progressione economica orizzontale e il personale partecipante alla procedura;
- la nota prot. n. 556019 del 25/06/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica con la quale è stato dato riscontro alla richiesta di parere avanzata dall’Amministrazione a seguito di quanto

disposto nella Circolare , ed è stato rappresentato che *“per “quota limitata” ai sensi dell’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009, vada intesa una quota non superiore al 50 % della platea dei potenziali beneficiari.(...) suggerisce tale conclusione la circostanza che una percentuale maggiore di quella sopra individuata si tradurrebbe numericamente in una quota maggioritaria del personale (più della metà) e dunque non coerente con il dettato normativo finalizzato a garantire la selettività e quindi ad attribuire il beneficio solo ad un numero ristretto (limitato) di unità di personale”;*

considerato che

- con l’ipotesi di accordo di contrattazione integrativa per l’utilizzo delle risorse del *“Fondo risorse decentrate”* per l’anno 2019, sottoscritta il 30 ottobre 2020 si è convenuto che le risorse di parte stabile emerse in sede di rendicontazione, quali economie di spesa, stimate in €. 1.956.466,27 sono riportate nel fondo dell’anno 2020;
- con l’ipotesi di accordo di contrattazione integrativa per l’utilizzo delle risorse del *“Fondo risorse decentrate”* per l’anno 2020, sottoscritta il 30 ottobre 2020 si è convenuto che le risorse di parte stabile emerse in sede di rendicontazione quali economie di spesa, stimate in € 2.200.000,00 vengono destinate alle progressioni economiche orizzontali da effettuarsi con decorrenza 01.02.2020, secondo il prospetto allegato alla presente che individua la platea degli aventi diritto e le risorse finanziarie corrispondenti;
- si rende necessario ridefinire, ai sensi e per gli effetti dell’art. 7 del CCNL Funzioni Locali triennio 2016-2018, i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali 2020-2022;

tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono i seguenti criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali 2020-2022:

1. Le progressioni economiche orizzontali all’interno della categoria di appartenenza costituiscono uno strumento di valorizzazione e di sviluppo delle risorse umane.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, sulla base delle risorse finanziarie disponibili nell’ambito della parte stabile del *“Fondo risorse decentrate”* in conformità alle risultanze del sistema di valutazione, all’esperienza acquisita e al percorso formativo svolto.
3. Le Parti concordano che, con decorrenza 1 febbraio 2020, sono attribuite in modo selettivo progressioni economiche orizzontali a una quota del 50% dei dipendenti aventi diritto inseriti nel ruolo della Giunta regionale in possesso alla data 1 febbraio 2020 di una qualifica economica che consenta la progressione, con un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 2 anni, con le esclusioni elencate al presente articolo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
4. Le Parti concordano che, con decorrenza 1 giugno 2021, sono attribuite in modo selettivo progressioni economiche orizzontali a una quota del 50% dei dipendenti aventi diritto inseriti nel ruolo della Giunta regionale in possesso alla data 1 giugno 2021 di una qualifica economica che consenta la progressione, con un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 2 anni, con le esclusioni elencate al presente articolo, in relazione allo

sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

5. Le Parti concordano che, con decorrenza 1 febbraio 2022, sono attribuite in modo selettivo progressioni economiche orizzontali a una quota del 50% dei dipendenti aventi diritto inseriti nel ruolo della Giunta regionale in possesso alla data 1 febbraio 2022 di una qualifica economica che consenta la progressione, con un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 2 anni, con le esclusioni elencate al presente articolo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

6. Hanno titolo a partecipare alla selezione anche i dipendenti, individuati ai sensi dei commi precedenti, per i quali sia in corso un provvedimento di aspettativa ovvero che prestino temporaneamente la propria attività in differenti Enti o Amministrazioni in regime di comando, distacco, assegnazione temporanea o fuori ruolo. L'Amministrazione, nel quadro dei rapporti istituzionali con gli Enti o Amministrazioni di destinazione, si impegna a ricercare soluzioni idonee a consentire la più ampia partecipazione alla procedura di cui al presente articolo, anche nell'ambito delle soluzioni tecniche offerte dalla I.C.T.

7. In relazione alle dinamiche di costituzione e di utilizzo del Fondo in parola, tenuto conto degli elementi di variabilità rappresentati dalle quote di risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa e delle sue eventuali rimodulazioni, nonché alle disposizioni normative connesse al contenimento delle spese per il trattamento accessorio del personale, le parti fin d'ora concordano che l'attivazione della procedura peo per ciascuna annualità di riferimento è subordinata alla effettiva disponibilità di risorse finanziarie di parte stabile sul "Fondo risorse decentrate" per l'annualità di riferimento e convengono che, qualora il fondo risorse decentrate disponibile alla contrattazione, di anno in anno, per effetto delle disposizioni di cui al presente articolo, non consenta la completa copertura finanziaria degli istituti, con le relative misure, disciplinate dal presente accordo ovvero, nel caso di superamento dei limiti alle spese di personale per il tempo vigenti, il differenziale economico sarà compensato da una equivalente riduzione delle risorse destinate alla produttività del personale di categoria D, proporzionalmente ripartita tra i dipendenti interessati.

8. Sono esclusi dalle procedure di selezione, in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali, i dipendenti che abbiano riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente, alla data di pubblicazione del bando, pari o superiori a quelle previste dall'art. 58 comma 1, lett. e) del CCNL, o che risultino sospesi dal servizio. Sono, altresì, esclusi i dipendenti che, nelle more della definizione della procedura di selezione, risulteranno destinatari dei precitati provvedimenti sanzionatori e/o cautelari, ad eccezione dei dipendenti che, avverso i predetti provvedimenti, abbiano proposto impugnazione davanti all'Autorità Giudiziaria, per i quali si procederà ad ammissione con riserva.

9. La procedura di selezione e l'attribuzione dei punteggi ai candidati è affidata a una Commissione, nominata con determinazione del Direttore della Direzione regionale competente in materia di Personale.

10. La Direzione regionale competente in materia di Personale procederà alla pubblicazione sull'Intranet regionale di un Avviso interno per ciascuna annualità da approvarsi per l'anno 2020 entro mese di novembre 2020 rivolto al personale in servizio presso le strutture e il contestuale invito ai soggetti in possesso dei requisiti richiesti a presentare la propria candidatura, unitamente al curriculum vitae in formato europeo, entro un termine non inferiore a 15 gg. lavorativi.

11. Le candidature, redatte secondo il modello allegato all'Avviso interno e corredate dal curriculum vitae in formato europeo debitamente sottoscritto, dovranno essere indirizzate alla Direzione regionale competente in materia di Personale secondo le modalità che saranno indicate nel predetto Avviso.

12. La procedura di selezione si attua sulla base dei seguenti criteri:

 Pag. 3 a 8 

a) verifica dell'accrescimento professionale da effettuarsi mediante attestazione da parte dell'Ufficio Formazione di partecipazione ai corsi di formazione messi a disposizione dall'Amministrazione sulla piattaforma Edu.Lazio riguardanti i temi dell'accrescimento delle competenze digitali o altri temi ritenuti strategici per l'Amministrazione (25 punti). Per coloro che hanno partecipato alla procedura PEO annualità 2019, risultati non ammessi in sede di approvazione della graduatoria avvenuta con determinazione n. G099985 del 31.08.2020 e che presentano domanda di partecipazione alla procedura PEO per l'annualità 2020, la verifica dell'accrescimento professionale si intende assolta mediante la partecipazione alle attività formative a distanza previste nella medesima procedura PEO 2019 e pertanto il punteggio previsto di 25 punti è attribuito di diritto.

b) valutazione dell'esperienza lavorativa così valutata:

b.1 esperienza, maturata alla data del 1 febbraio 2020 per la procedura PEO di cui al precedente comma 3, maturata alla data del 1 giugno 2021 per la procedura PEO di cui al precedente comma 4, maturata alla data del 1 febbraio 2022 per la procedura PEO di cui al precedente comma 5, presso la Regione Lazio o altri Enti nella posizione economica precedente a quella per la quale si concorre (massimo punteggio attribuibile 27 punti):

- b.1.1) da 2 anni a 2 anni e 6 mesi: punti 1;
- b.1.2) da 2 anni, 6 mesi e un giorno a 3 anni: punti 15;
- b.1.3) da 3 anni e un giorno a 8 anni: punti 18;
- b.1.4) da 8 anni e un giorno a 10 anni: punti 24;
- b.1.5) oltre 10 anni: punti 27.

b.2 esperienza lavorativa maturata presso la Regione Lazio o altri Enti (massimo punteggio attribuibile 20 punti):

- b.2.1) 0,5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 180 giorni fino ad un massimo di 20 punti

c) valutazione del titolo di studio posseduto alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda in ragione di (massimo punteggio attribuibile 12 punti):

c.1) i punteggi relativi al titolo di studio sono così individuati:

- 2 punto: licenza elementare;
- 4 punti: licenza media;
- 6 punti: diploma triennale;
- 7 punti: diploma di scuola media superiore;
- 8 punti: diploma di scuola media superiore e abilitazione professionale;
- 9 punti: laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati;
- 10 punti: laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea) o abilitazione professionale.
- 11 punti: diploma di Laurea V.O./Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati;
- 12 punti: diploma di Laurea V.O./Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale.

c.2) i punteggi relativi ai titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

d) la media aritmetica della valutazione della performance individuale annuale conseguita nel triennio precedente alla pubblicazione del bando di selezione (massimo punteggio attribuibile 16 punti):

- d.1) punti 16 per valutazione media pari a 100;
- d.2) punti 12 per valutazione media compresa tra 97 e 99,99;
- d.3) punti 8 per valutazione media compresa tra 94 e 96,99;
- d.4) punti 6 per valutazione media compresa tra 90 e 93,99;
- d.5) punti 4 per valutazione media compresa tra 70 e 89,99;
- d.6) punti 2 per valutazione media compresa tra 60 e 69,99;
- d.7) punti 0 per valutazione media inferiore a 60.

e) Ai fini del collocamento in graduatoria, in caso di parità di punteggio complessivo, prevale, il seguente ordine di criteri:

- e.1) il concorrente con maggiore anzianità nella posizione economica immediatamente precedente a quella per la quale si concorre;
- e.2) il concorrente con anzianità di servizio complessiva maggiore;
- e.3) il concorrente con maggiore età anagrafica.

13. La Commissione trasmette i verbali dell'attività e la relativa graduatoria alla Direzione Regionale competente in materia di personale per l'approvazione provvisoria della graduatoria e per la sua pubblicazione. A partire dalla procedura PEO di competenza dell'annualità 2021 vengono redatte quattro distinte graduatorie provvisorie una per ciascuna categoria (A, B, C, e D). Saranno ammessi alla PEO, per ciascuna graduatoria, il 50% dei dipendenti utilmente collocati in ciascuna graduatoria.

14. Decorso il termine di 5 giorni per la presentazione di osservazioni, valutate le eventuali istanze pervenute, con provvedimento del Direttore della Direzione Regionale competente in materia di personale, la graduatoria è approvata definitivamente. A partire dalla procedura PEO di competenza dell'annualità 2021 vengono redatte quattro distinte graduatorie definitive una per ciascuna categoria (A, B, C e D). Saranno ammessi alla PEO, per ciascuna graduatoria, il 50% dei dipendenti utilmente collocati in ciascuna graduatoria.

15. La procedura si intende conclusa con la pubblicazione del provvedimento della Direzione Regionale competente in materia di personale che, approva definitivamente la graduatoria formulata dalla Commissione. L'attribuzione della nuova posizione economica ai dipendenti collocati in posizione utile nelle graduatorie è subordinata alla permanenza in servizio di detti dipendenti alla data di decorrenza giuridica dello scorrimento nella posizione economica oggetto di progressione.

16. In caso di rinuncia, decadenza o annullamento dell'attribuzione della PEO a un candidato si procederà, nel limite dei posti messi a selezione, all'attribuzione secondo l'ordine delle graduatorie di merito.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names written in a cursive style.

Allegato proiezione PEO anno 2020:

	decorrenza	01/01/2019	01/06/2019	01/02/20 teorico numero dipendenti per categoria (50% aventi diritto)
	totale dipendenti	443	665	1389
	incremento annuo			
A1	€ 229,34	0	0	
A2	€ 366,25	0	1	0
A3	€ 313,98	0	0	
A4	€ 371,43	0	0	0
A5	€ 320,00	0	0	
A6	€ -	0	0	
B1	€ 299,86	2	10	
B2	€ 729,87	0	0	64
B3	€ 279,53	2	6	
B4	€ 326,58	1	10	
B5	€ 349,19	0	3	0
B6	€ 769,14	0	8	78
B7	€ 460,00	15	66	0
B8	€ -	0	0	
C1	€ 485,19	18	70	0
C2	€ 580,56	5	9	0
C3	€ 676,29	1	6	78
C4	€ 817,09	8	19	177
C5	€ 640,00	129	214	106
C6	€ -	0	0	

R



D1	€	1.084,58	20	45	25
D2	€	2.231,81	3	2	393
D3	€	1.087,02	4	4	120
D4	€	1.184,82	18	20	100
D5	€	1.915,14	1	2	142
D6	€	1.500,00	216	170	106
D7	€	-	0	0	
spesa annua totale con tredicesima			546.000,00	646.000,00	2.200.000,00

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature