



PROVINCIA DI VITERBO

**ACCORDO STRALCIO SU REQUISITI, CRITERI E MODALITA'
RELATIVI ALLA PROCEDURA SELETTIVA PER
L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE**

TRA

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Viterbo, li 18.11.2016

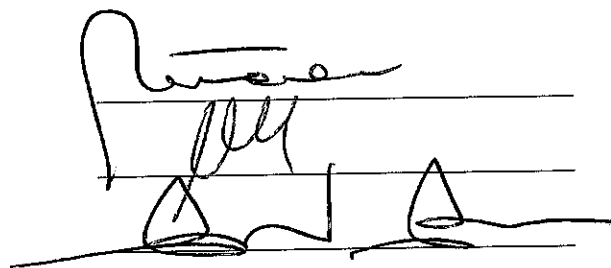
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'MR', 'G', 'L', 'R', 'S', 'C', and 'E']

PARTE PUBBLICA

D.SSA DANIELA NATALE PRESIDENTE

DOTT. MAURO GIANLORENZO MEMBRO

DOTT. FRANCO FAINELLI MEMBRO



OO.SS

CINZIA VINCENTI CGIL

LUCIO CORBUCCI UIL

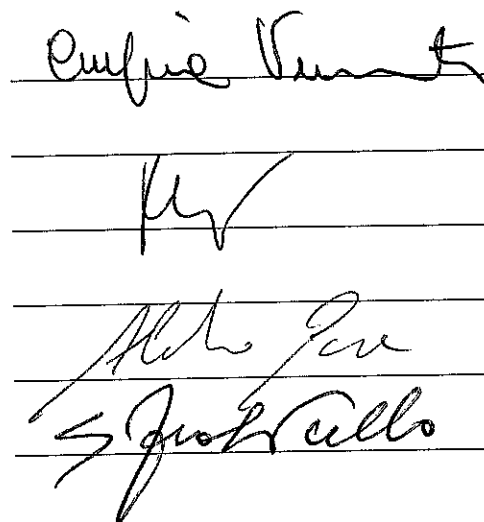
RENATO TRAPE' CISL

CARLO SCHIAFFINO UGL

ALESSANDRO GIOIA UGL (R.S.A.)

GIUSEPPE FRATICELLO CONFSAL - FENAL

AQUILANI IVO DICCAP



RSU

ANGELO CIOCCOLINI CONFSAL - FENAL

EDDY FRATICELLO CONFSAL - FENAL

MARINELLA RICCIONI CONFSAL - FENAL

VITTORIA SALVATORI CONFSAL - FENAL

LUIGI BURLINI CGIL

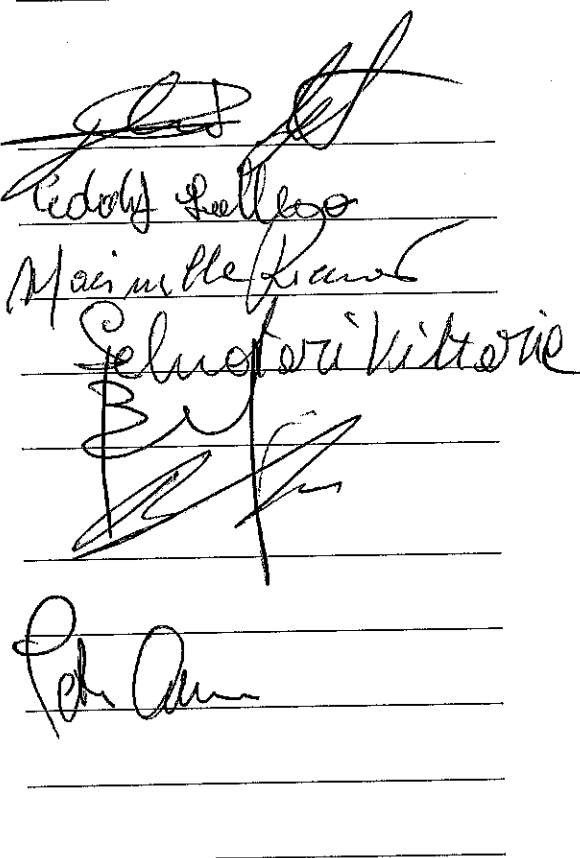
LUCIANO BAGHINI CISL

CATIA VENANZI UIL

OMERO PETRA UGL

MARCO FIORUCCI DICCAP

SERGIO DE PAOLA USB -PI



Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri della procedura selettiva per l'attribuzione di posizione economica orizzontale

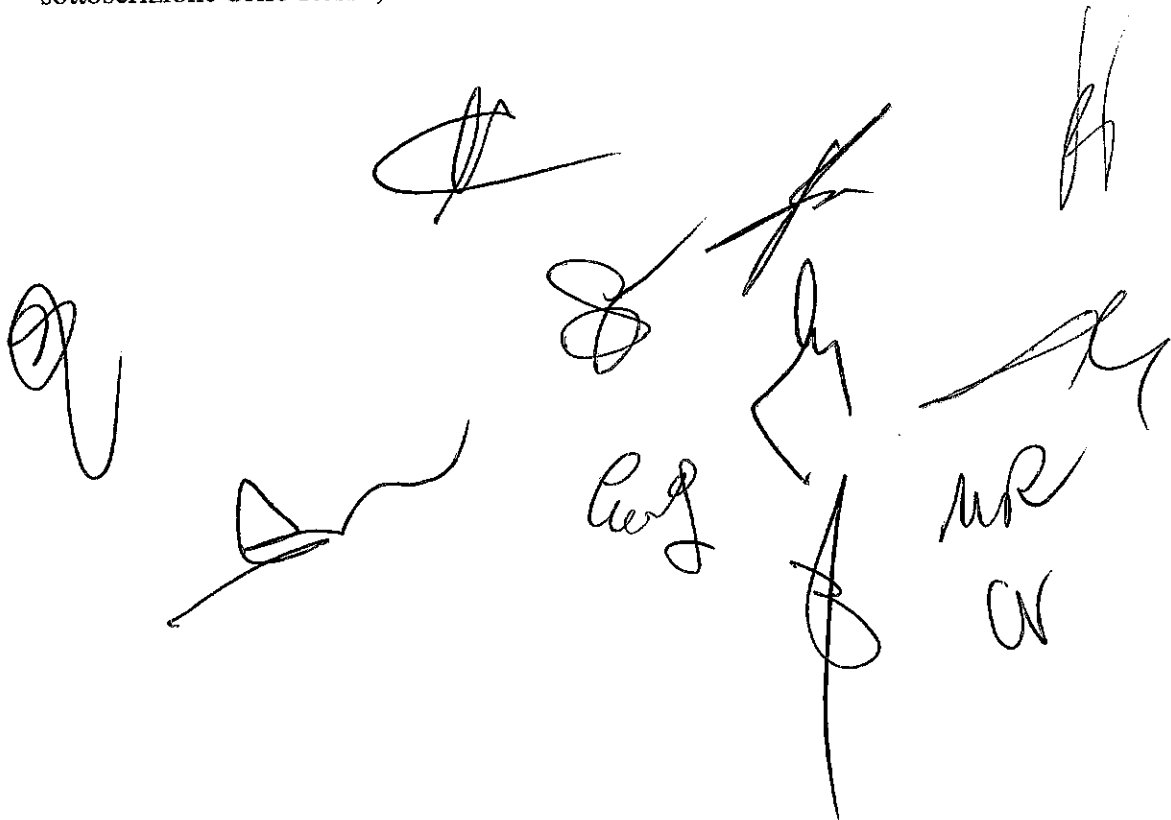
il giorno 18 del mese di novembre dell'anno 2016, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e Sindacale composta come previsto dall'art. 10 del CCNL:

premesso che:

- Con decreto presidenziale n. 204 del 15.06.2016 avente ad oggetto: "Fondo per le risorse decentrate anno 2016 – linee di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo e per lo svolgimento delle trattative in ordine alle stipula del CCDI normativo e parte economica", venivano determinate le relative linee di indirizzo;
- Al fine di garantire la corretta applicazione degli istituti contrattuali secondo i CCNL vigenti, nonché per favorire e facilitare l'organizzazione interna tesa al raggiungimento degli obiettivi specifici dell'Ente e garantire un maggiore livello di produttività, di efficienza e/o di efficacia dei servizi dell'ente, la delegazione di parte Pubblica con nota n. 32526 del 16.06.2016 ha presentato alle parti sindacali una proposta di accordo avente ad oggetto: "Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri della procedura selettiva per l'attribuzione di posizione economica orizzontale";
- Con verbale della delegazione trattante del 20.07.2016, le parti sindacali, dopo esame, hanno richiesto parziali modifiche ed integrazioni, in particolare:
- Effettuare la P.E.O. almeno sulla percentuale del 60% del personale interessato;
- Riconoscere l'anzianità di servizio nella categoria giuridica del personale che non ha effettuato progressioni verticali, rispetto a chi le progressioni verticali le ha effettuate;
- Richiesta del Personale dei Centri per l'Impiego di prevedere un fondo a parte per il relativo personale;
- Quanto eccepito è stato parzialmente accolto dalla parte pubblica, stante che, avuto riguardo alle numerose pronunce giurisprudenziali dei giudici contabili ed al parere dell'ARAN n.7086 del 13/09/2016, ritiene che l'accesso alla P.E.O. viene stabilito fino alla misura massima del 60% del personale dell'Ente;
- L'Amministrazione provinciale si impegna a valutare la possibilità di misure a salvaguardia e tutela del personale dei Centri per l'impiego a fronte di evoluzioni normative (P.E.O. e specifiche responsabilità);
- con Decreto Presidenziale n. 307 del 10/10/2016 concernente "CCDI parte normativa - Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri di procedura selettiva per l'attribuzione di posizione economica orizzontale. Autorizzazione alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo", veniva autorizzata la Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione della relativa ipotesi di accordo;
- in data 10/10/2016, veniva sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2016, per gli istituti sopra richiamati nonché per la

costituzione definitiva del Fondo del salario accessorio del personale non dirigente dell'Ente ed utilizzo delle risorse per l'anno 2016.

- Con decreto presidenziale n. 325 del 07.11.2016 avente ad oggetto "CCDI parte normativa - Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri di procedura selettiva per l'attribuzione di posizione economica orizzontale - Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri e modalità dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - CCDI parte economica: costituzione definitiva del Fondo del salario accessorio anno 2016 del personale non dirigente dell'Ente ed utilizzo delle risorse anno 2016. - Autorizzazione alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione"; veniva autorizzata la sottoscrizione dello stesso;

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the middle of the page. Some are stylized, while others are more legible, such as 'Aug' and 'MR'.

1. PREMESSA

Le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle PP.AA. di cui ai commi 1 e 21 dell'articolo 9 del DL n. 78/2010 (convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010) hanno esaurito la propria efficacia precettiva per effetto dell'art. 1, comma 256, della Legge n. 190/2014 (legge di stabilità per l'anno 2015).

Al riguardo, con particolare riferimento alle progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale del comparto, si richiama di seguito quanto precisato nelle Linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome in data 23 aprile 2015 per l'applicazione degli effetti della legge di stabilità 2015 in materia di trattamento economico dei dipendenti del sistema Regioni-SSN: "Con riferimento alla mancata riproposizione dell'art. 9, comma 21 - 3° e 4° periodo, non essendo più operante il limite dell'effettuazione delle progressioni orizzontali ai soli fini giuridici, viene ripristinata, per il personale del comparto, la possibilità di realizzare, ai fini giuridici ed economici, i passaggi di fascia/progressioni orizzontali all'interno delle categorie contrattuali.

Tutte le misure sopra riportate hanno effetto dal 1° gennaio 2015, senza alcuna possibilità di recupero di arretrati per il periodo 2010-2014, durante il quale hanno operato i vincoli disposti dall'art. 9 della Legge n. 122/2010."

2. QUADRO LEGISLATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

La disciplina delle progressioni economiche orizzontali è contenuta nelle seguenti norme di legge e di contratto:

- art. 5, art. 6, art. 16, comma 1, del C.C.N.L. del 31.03.1999;
- art. 40-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;
- art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
- art. 9 del C.C.N.L. del 11.04.2008;
- art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009;
- art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009;
- art. 19, commi 2 e 3, ed art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, la cui applicazione, però, è rinviata alla prossima tornata di contrattazione collettiva (successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009) per effetto del D.Lgs. n. 141/2011.

Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.

Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 60% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

L'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 ribadisce l'obbligo di assegnare progressioni economiche 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.

Detta norma, costituisce disposizione precettiva per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione delle competenze e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).

I medesimi criteri si rinvencono nella previsione dell'articolo 52 comma 1bis, secondo periodo del D. Lgs. n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina nell'articolo 5 del CCNL del 31.03.1999, il quale

come peraltro evidenziato dall'ARAN - RAL270, espressamente richiede, ai fini dell'attuazione della progressione orizzontale nell'ambito della categoria, la valutazione delle attività e dei risultati, effettuata dal dirigente (o dal responsabile dell'ufficio o del servizio nel caso di ente privo di dirigenza), al termine del periodo annuale di valutazione correlato al procedimento previsto, come avviene per i dirigenti e per i dipendenti incaricati di posizioni organizzative.

La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

a.1 per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;

a.2 per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;

a.3 per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;

a.4 per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) con l'art. 34, comma 5, del CCNL 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che 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 vigente e che le relative schede di valutazione inerenti la performance individuale, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

L'art. 9, del CCNL 11.04.2008, stabilisce che ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi”:

La vigente disciplina contrattuale prevede, quindi, che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.

3. REQUISITI, CRITERI E MODALITÀ

Partendo dal requisito stabilito dall'art. 9, del CCNL 11.04.2008, che richiede un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, ed in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, si rende, pertanto, necessaria l'adozione di criteri e modalità al fine di dare avvio alle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, ed a tale fine si propongono i criteri per l'effettuazione delle come di seguito indicati:

Per il riconoscimento delle nuove P.E.O. verrà attivata d'ufficio una procedura selettiva, in base ai dati in possesso del Servizio Personale, solo per i dipendenti in possesso di tutti i seguenti

Requisiti minimi di accesso:

- possibilità di acquisire una nuova P.E.O. sulla base dei vigenti C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali (il dipendente non deve aver già raggiunto la posizione economica massima);
- inquadramento nei ruoli organici dell'ente alla data di decorrenza giuridica della nuova P.E.O. (01.01.2016). Non sono ammessi alla selezione coloro che alla data del 31/12/2015 (anno precedente alla data di decorrenza della PEO) sono: cessati dal servizio per dimissioni o per mobilità volontaria ovvero sono inquadrati in categoria superiore o non sono assoggettati al CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali, sono collocati in aspettativa per contratto a tempo determinato per lo svolgimento di incarico dirigenziale presso altra Pubblica Amministrazione; dipendenti assenti per periodi superiore a 6 mesi (eccetto distacco sindacale retribuito, astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro, gravi patologie, e L. 104/1992);
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di trentasei mesi, rispetto alla data di decorrenza delle P.E.O.;
- conseguimento della valutazione della prestazione lavorativa, da parte Provincia di Viterbo, nel triennio 2013-2014-2015.

Priorità assoluta:

1. Garantire il 100% della progressione economica orizzontale ai dipendenti, appartenenti a tutte le categorie che si trovino nella posizione economica iniziale della categoria di appartenenza, ivi comprese le categorie di accesso B3 e D3, purché raggiungano il punteggio minimo richiesto;
2. Garantire la priorità ai dipendenti, che entro l'anno di riferimento della progressione economica orizzontale, hanno maturato i requisiti per il pensionamento;
3. Garantire la priorità ai dipendenti, che non hanno effettuato progressioni verticali;
4. Prevedere il passaggio mediante progressione economica orizzontale del restante personale di categoria C e B, secondo l'ordine dei punteggi della graduatoria fino alla concorrenza dell'importo residuale delle risorse finanziarie stanziare.

Criteri:

- a. Avere maturato almeno tre anni di servizio a tempo indeterminato nell'ultima posizione economica acquisita. Nel calcolo della anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente e/o presso altre amministrazioni del comparto. Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 1 anno di servizio presso la Provincia di Viterbo e tre anni nell'ultima categoria e posizione economica acquisita.

Il servizio prestato nella medesima categoria e singola posizione economica viene valutato 1 punto per ogni anno di servizio. Le frazioni di anno vengono considerate in dodicesimi. Non sono prese in considerazione le frazioni di mese.

- b. Valutazione delle prestazioni lavorative ed apporto individuale del dipendente secondo il sistema di valutazione desumibile dalle schede di valutazione degli anni 2013 e 2014. Il dato utilizzato è la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione individuali degli anni 2013 e 2014;
- c. Valutazione del raggiungimento degli obiettivi ed apporto individuale, secondo il sistema di valutazione desumibile dalla scheda di valutazione anno 2015 elaborata secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione. Il dato utilizzato è il punteggio complessivo della valutazione dell'anno antecedente (2015) alla data di applicazione delle PeO;

La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria secondo il criterio del punteggio più alto in ordine decrescente, dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a), b), c)

Per essere utilmente collocati in graduatoria risulta necessario aver conseguito una valutazione adeguata in relazione ai criteri indicati alle precedenti lettere b) e c) oltre ad avere conseguito almeno 3 punti in relazione al criterio di cui alla lettera a). Quindi, il punteggio minimo richiesto per essere utilmente collocati in graduatoria risulta pertanto 93 (3 + 18 + 72).

I dipendenti potranno beneficiare della nuova P.E.O. sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria fino all'esaurimento delle risorse stabili disponibili.

4. GRADUATORIE

Il Servizio Personale predispone una graduatoria di merito unica.

La graduatoria sarà utilizzata per le progressioni economiche orizzontali che si attueranno nell'anno 2016.

In caso di parità di punteggio viene data la precedenza e, quindi avrà diritto alla progressione economica:

- il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione giuridica ed eventualmente economica;
- nel caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessiva nell'Ente;
- nel caso di ulteriore parità, avrà diritto il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

La graduatoria provvisoria degli aventi diritto alla progressione economica orizzontale è redatta dal Servizio Personale ed è pubblicata sul sito internet.

I dipendenti possono presentare osservazione al Servizio Personale esclusivamente per errori materiali o nel calcolo dei punteggi entro e non oltre 5 giorni dalla pubblicazione.

Entro i successivi 5 giorni si procede alla eventuale correzione di errori.

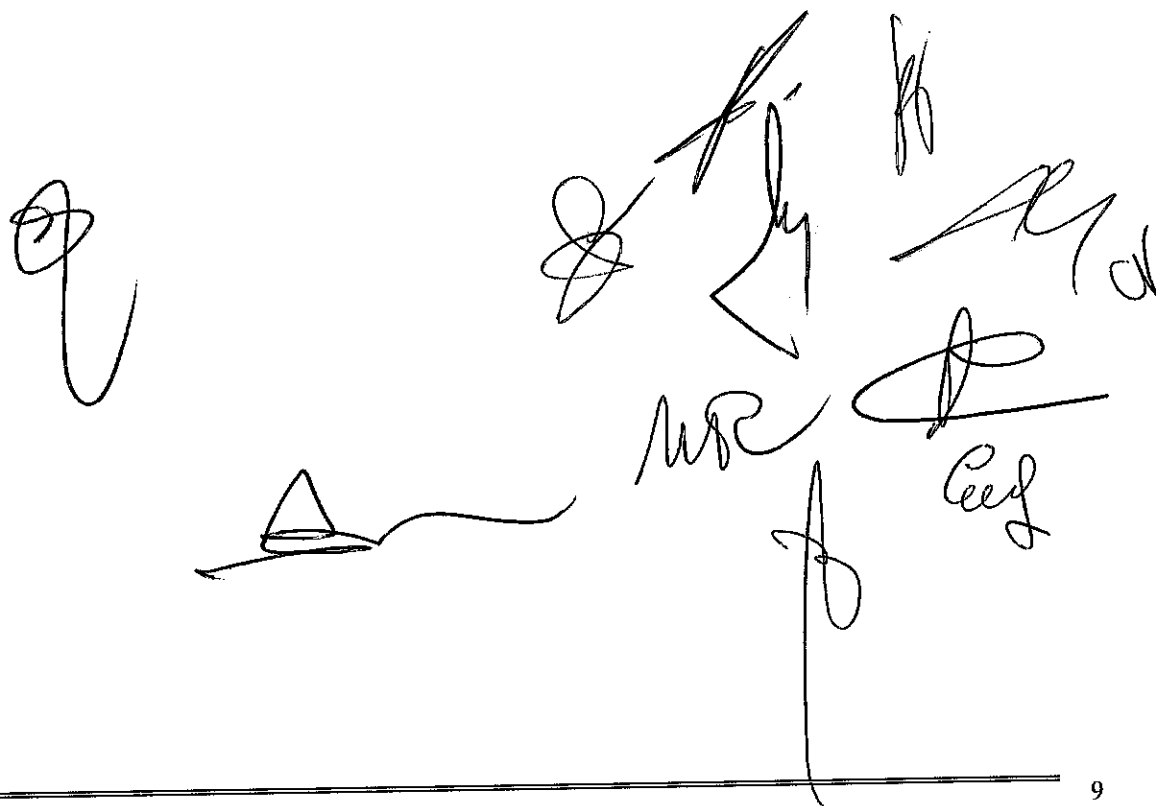
La graduatoria diventa definitiva con determinazione del Dirigente del Servizio Personale e comunque entro 5 giorni dalla pubblicazione qualora non siano state presentate osservazioni.

5. DECORRENZA PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Si rileva che l'attribuzione delle fasce economiche di merito non può avere effetto retroattivo rispetto alla sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi aziendali, all'effettuazione delle procedure selettive e all'approvazione delle correlate graduatorie, ferma restando la decorrenza fissata al 1° gennaio 2016, per l'attribuzione della progressione economica.

Nello specifico - in coerenza con gli orientamenti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'Aran e dal Ministero dell'Economia - è possibile il riconoscimento della PEO con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento a condizione che la procedura venga conclusa (ovvero che risulti approvata la graduatoria) entro il 31 dicembre dello stesso anno.

Pertanto, per "anno di riferimento" della decorrenza della PEO deve intendersi quello nel quale risulta approvata la relativa graduatoria, quale fase conclusiva del processo di attribuzione delle progressioni ai singoli dipendenti.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'MRC'. To the right of 'MRC', there is a signature that looks like 'Ced' and another one that is partially obscured. Above 'MRC', there are several other signatures and initials, including one that looks like 'K' and another that looks like 'H'. The signatures are scattered across the lower half of the page.