

REGIONE EMILIA - ROMAGNA

**INTESA RELATIVA ALLA DISCIPLINA PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE E ALLA TABELLA
PER LA DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI AMMESSI ALLE
PROGRESSIONI**

**(artt. 7, comma 4, lett. c), 14 comma 2 e 102 del CCNL
Funzioni locali 2019/2021)**

Il giorno 14 novembre 2023, presso gli uffici della Regione Emilia-Romagna e mediante modalità telematica

La delegazione trattante di parte pubblica composta da

Francesco Raphael Frieri, Leonardo Draghetti, Cristiano Annovi, Lea Maresca

La delegazione trattante di parte sindacale composta da

RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL

Richiamata la Deliberazione di Giunta regionale n. 1942 del 13 novembre 2023 con cui si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della Ipotesi di “Intesa relativa alla Disciplina per le progressioni economiche all’interno delle aree e alla tabella per la definizione dei contingenti ammessi alle progressioni (artt. 7, comma 4, lett. c), 14 comma 2 e 102 del CCNL Funzioni locali 2019/2021)”;

sottoscrivono

la presente “Intesa relativa alla Disciplina per le progressioni economiche all’interno delle aree e alla tabella per la definizione dei contingenti ammessi alle progressioni (artt. 7, comma 4, lett. c), 14 comma 2 e 102 del CCNL Funzioni locali 2019/2021)” con la quale:

1. approvano la disciplina allegata;
2. alla luce delle risorse disponibili nel fondo per le risorse decentrate e verificata la sostenibilità finanziaria nel triennio di riferimento, approvano i seguenti contingenti di differenziali economici da riconoscere sulla base della disciplina allegata per il triennio 2023/2025:

Area contrattuale	Contingente finanziato 2023	Contingente finanziato 2024	Contingente finanziato 2025
Operatori (Ex A)	1	1	1
Operatori Esperti (EX B)	73	50	31
Istruttori (Ex C)	300	250	200
Funzionari ed EQ (Ex D)	591	388	388

Le parti concordano inoltre che:

- il numero di contingenti finanziati per l’esercizio 2023 costituisce vincolo di destinazione delle risorse libere del fondo 2023 in sede di contrattazione per il CCDI 2023/2025;
- il numero di contingenti finanziati negli esercizi 2024 e 2025 potrà essere incrementato in sede di contrattazione decentrata 2024 e 2025, nel limite del 50% degli aventi diritto, sulla base delle maggiori risorse rese disponibili a seguito di cessazioni dal servizio, della conclusione delle procedure selettive per la progressione tra le aree 2023 riservate al personale di ruolo e delle progressioni tra le aree 2024/2025 previste dagli artt. 13 e 15 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 nei limiti finanziari di cui all’art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021.
- L’amministrazione regionale si impegna a completare entro il 31/12/2024 la ricostruzione delle carriere dei dipendenti assunti tramite trasferimento da altri enti pubblici richiedendo ad ogni ente di provenienza le valutazioni antecedenti il trasferimento e la data di attribuzione dell’ultima progressione economica interna alle aree.

Per la Regione Emilia-Romagna

Direttore generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni Francesco Raphael Frieri	FIRMATO
Direttore generale Assemblea Legislativa regionale Leonardo Draghetti	FIRMATO
Responsabile del Settore Sviluppo delle risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio Cristiano Annovi	FIRMATO
Responsabile del Settore Funzionamento e Gestione Lea Maresca	FIRMATO

Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021

FP CGIL	FIRMATO
CISL FP	FIRMATO
UIL FPL	FIRMATO
CSA Regioni e autonomie locali	FIRMATO

Per la RSU

FIRMATO	

Bologna, 14 novembre 2023

DISCIPLINA PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

(artt. 7, comma 4, lett. c)¹, 14 comma 2 e 102 del CCNL Funzioni locali 2019/2021)

3. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
4. I differenziali stipendiali sono riconosciuti annualmente nel limite del numero individuato per ciascuna area dalla contrattazione decentrata, nel rispetto delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
5. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (ad es. a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
6. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A. REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Concorrono alla selezione i dipendenti che:

- a) sono in ruolo presso la Regione Emilia-Romagna, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nell'area contrattuale alla data in cui decorre la progressione economica;
- b) al giorno precedente la data di decorrenza della progressione, abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio², anche a tempo determinato³, nella medesima area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale), presso la Regione Emilia-Romagna o il Commissario straordinario per la ricostruzione sisma o, nel caso di passaggio da altra pubblica amministrazione a seguito di trasferimento di funzioni, nell'Amministrazione di provenienza.
- c) negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- d) non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del processo di selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Sono esclusi dagli aventi diritto i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione sono:

- in aspettativa ai sensi dell'art. 19 L.R. 43/2001;
- in aspettativa per altri incarichi ai sensi degli artt. 90, 108 e 110 del D.lgs. 267/2000;

¹ Art. 7, comma 4 lett.c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

² Corrispondono a n. 1095 gg (= 365 x 3).

³ Tempo determinato= CFL, art. 63 Statuto e T.D. RER e T.D Commissario straordinario per la Ricostruzione Sisma.

- in aspettativa per incarichi ai sensi dell'art. 23-bis del Dlgs 165/2001;
- o che hanno come media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, andando indietro per un massimo di 3 ulteriori anni, un punteggio pari o inferiore a 30 punti (valutazione negativa)⁴.

Le parti concordano, in una logica di semplificazione e di celerità del procedimento, di non prevedere la presentazione di una domanda di partecipazione da parte degli aventi diritto, che saranno coinvolti nella selezione d'ufficio – previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione. È fatta salva la possibilità per ciascuno degli aventi diritto di rinunciare alla selezione.

B. PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori (ex cat. A)	60	40	100
Operatori esperti (ex cat. B)	60	40	100
Istruttori (ex cat. C)	60	40	100
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	60	40	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

C. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, andando indietro per un massimo di 3 ulteriori anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Le valutazioni prese in considerazione sono quelle conseguite in Regione Emilia-Romagna o presso il commissario straordinario per la ricostruzione sisma, anche a tempo determinato, all'interno dell'Area contrattuale di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni. Per il personale in comando la valutazione è quella trasmessa dall'ente presso cui ha prestato servizio.

Per tutti i dipendenti interessati viene utilizzato il punteggio finale derivante dalla scheda di valutazione della performance. Per le valutazioni effettuate sulla base del nuovo sistema di valutazione, in vigore dal 2023, viene utilizzato il punteggio della valutazione della componente individuale in centesimi.

In particolare, per i funzionari con incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative) la valutazione, effettuata con il vecchio Sistema di Valutazione in vigore fino al 2022, sarà considerata secondo la seguente corrispondenza:

⁴ Le valutazioni prese in considerazione sono quelle conseguite in Regione Emilia-Romagna o presso il Commissario straordinario per la ricostruzione sisma, anche a tempo determinato, all'interno dell'Area contrattuale di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni. Per il personale in comando la valutazione è quella trasmessa dall'ente presso cui ha prestato servizio.

Valutazione EQ	Traduzione punteggio in centesimi
A	100
B	90
C	60
D	0

La valutazione individuale effettuata dal dirigente competente, per ciascuno degli anni del triennio, con riferimento ai soli aventi diritto alla progressione e secondo un'articolazione per Area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale) e Direzione, sarà oggetto di **riparametrazione** al fine di assicurare maggiore uniformità nell'ambito del processo di valutazione adottato presso le Direzioni.

La riparametrazione opera per ciascuna valutazione individuale degli aventi diritto e per ciascun anno di valutazione come segue:

- viene calcolata per ogni Area contrattuale la media, ponderata per periodo, di tutte le valutazioni dell'ente (ME);
- viene calcolata per ogni Area contrattuale la media, ponderata per periodo, di tutte le valutazioni di ogni Settore (MS).
- viene calcolata la media delle valutazioni di ogni Direzione (MDx) come media delle medie dei Settori afferenti nell'anno alla Direzione (MDx = Media MSx);
- la valutazione finale individuale (VFi) è ottenuta applicando ad ogni valutazione reale individuale (VRi) dei partecipanti di ogni Direzione la formula: $VFi = VRi * (ME/MDx)$.

La riparametrazione verrà effettuata d'ufficio dalla struttura competente.

La media viene calcolata e riproporzionata anche nel caso in cui il gruppo degli aventi diritto su cui si calcola la media (Area contrattuale/Direzione) sia composto da un solo dipendente.

Completata la eventuale riparametrazione di ciascuna valutazione annuale, si provvederà a calcolare la media triennale delle valutazioni individuali finali (MIV) applicando la seguente formula⁵:

$$MIV: [VFi(anno1)+VFi(anno2)+VFi(Anno3)]/3$$

Ai fini della formulazione della graduatoria il punteggio è ponderato nel modo seguente: il valore della media triennale delle valutazioni individuali finali (MIV), che risulterà più elevato, è uguagliato al massimo dei punti assegnabili per la valutazione nella rispettiva Area contrattuale, precisamente

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)
Operatori (ex cat. A)	60
Operatori esperti (ex cat. B)	60
Istruttori (ex cat. C)	60
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	60

e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

⁵ In caso di mancanza di valutazione al dipendente verrà assegnato punteggio zero per il corrispondente periodo.

Se un dipendente è sottoposto a più di una valutazione per aver cambiato struttura nel corso dell'anno, il punteggio concorre a formare la media separatamente per i diversi periodi, e il valore finale è costituito dalla media pesata sui periodi. Ciascuno dei periodi verrà riparametrato secondo la modalità sopraindicata.

Nei casi di mancanza di valutazione nel periodo preso in considerazione (triennio e ulteriori 3 anni) per assenza dovuta alla fruizione di alcuni istituti considerati ad altri fini come servizio effettivo (grave patologia e maternità) verrà assunta la media effettiva della Direzione di riferimento dell'Area contrattuale di appartenenza.

Nei casi di mancanza di valutazione dei dipendenti del Commissario straordinario per la ricostruzione sisma verrà assunta la media dell'Ente in riferimento all'Area contrattuale di appartenenza e al relativo anno.

Per i dipendenti in comando/distacco presso altri Enti, in occasione della comunicazione dell'esito della valutazione, l'Ente di assegnazione invierà anche il punteggio assegnato al dipendente in rapporto al massimo punteggio assegnabile nel sistema di valutazione dell'Ente stesso. In mancanza di valutazione per un intero anno si applica quanto stabilito per i dipendenti regionali. In caso di mancata trasmissione da parte dell'Ente del punteggio relativo alla valutazione delle prestazioni, al dipendente in comando/distacco verrà chiesta un'autodichiarazione sostitutiva che sarà comunque verificata in termini di legge.

Il personale in comando/distacco presso altri Enti è considerato, per il calcolo della media, alla stregua di una direzione generale e ogni struttura di comando/distacco come settore autonomo. Le strutture speciali sono considerate come settori e l'insieme delle strutture speciali della Giunta e quello delle strutture della Assemblea Legislativa sono considerate alla stregua di una direzione generale.

D. ESPERIENZA PROFESSIONALE

Si intende l'anzianità maturata nella stessa area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nell'amministrazione regionale o, nel caso di passaggio da altra Pubblica Amministrazione, nell'ultima amministrazione di provenienza, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione, esclusi i periodi non computabili nell'anzianità di servizio, fino a un massimo di 5 anni calcolati a ritroso in ordine cronologico fino all'ultima progressione economica nell'area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale).

L'esperienza maturata è valutabile sino al giorno antecedente la data di decorrenza delle progressioni, secondo il seguente criterio di attribuzione di punteggio:

- punti ⁶ - per ogni giorno lavorativo effettivamente prestato al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione, esclusi i periodi non computabili nell'anzianità di servizio;

Ai fini della formulazione della graduatoria il punteggio, complessivamente considerato, è ponderato nel modo seguente:

- per ciascun passaggio il punteggio che risulterà più elevato è uguagliato al massimo dei punti conseguibili nella rispettiva Area e precisamente:

Area	Esperienza professionale (non superiore a 40)
Operatori (ex cat. A)	40
Operatori esperti (ex cat. B)	40
Istruttori (ex cat. C)	40
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	40

⁶ Gli anni si considerano tutti di 365 giorni.

e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

Dal totale dei punteggi acquisiti per l'esperienza professionale sono detratti i seguenti punteggi:

- 0,5 punti per ogni multa comminata con provvedimento dell'UPD negli ultimi 2 anni;
- 1 punto per ogni corso di formazione obbligatoria dell'anno precedente a cui il candidato è stato iscritto e non ha frequentato senza giustificato motivo. Questo criterio verrà applicato a partire dalle progressioni del 2025 a valere sui corsi obbligatori dell'esercizio 2024.

E. FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E CRITERI DI PRIORITÀ

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. C e D.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni⁷, in Regione Emilia-Romagna o nell'ultima Amministrazione di provenienza, è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello totale ottenuto (massimo 3%)⁸ come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita d'ufficio ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area contrattuale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche siano 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.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicherà come criterio di spareggio la maggior anzianità anagrafica.

L'amministrazione pubblicherà sulla intranet aziendale notizia dell'esito delle progressioni economiche che varrà a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati, eccetto che per i dipendenti assegnati temporaneamente (comandi/ distacchi) ad altri Enti ai quali l'assegnazione del relativo differenziale verrà comunicata, ove possibile, via e-mail all'indirizzo di posta elettronica regionale.

⁷ Si fa riferimento alla data di decorrenza dell'ultima progressione o, per i dipendenti che non ne hanno mai fatta alcuna, alla data di assunzione a tempo indeterminato nell'Amministrazione regionale o nell'Amministrazione di provenienza.

⁸ Facoltà art. 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022



Nota a verbale da allegare all'intesa e alla disciplina sui differenziali stipendiali.

Nonostante il riconoscimento dei principi che SGB fin dall'inizio ha sostenuto in questa trattativa, confrontando la documentazione presentata in sede di contrattazione e la proiezione dei dati economici dei contingenti che acquisiranno i differenziali stipendiali si evince che il 50% degli aventi diritto sono certi per il 2023 ed anche per il 2024 mentre per il 2025 solo il 40%.

La scrivente sigla sindacale chiede per l'anno 2025 che le risorse aggiuntive rese disponibili oggi non individuabili, siano utilizzate per raggiungere la quota del 50% per i differenziali stipendiali da attribuire, prioritariamente agli aventi diritto per le aree degli operatori e per l'area degli istruttori, e successivamente, qualora ci fossero risorse sufficienti, per l'area dei funzionari ed EQ. Questa richiesta nasce anche per una redistribuzione del fondo meno sperequativa tra le diverse aree a seguito di quanto stabilito dal Ccnl 2019/2021.

Sempre in riferimento al contratto nazionale, sottoscritto nel novembre 2022, ribadiamo che individua come elemento da valutare ai fini dell'acquisizione del differenziale l'esperienza professionale maturata in tutto l'arco temporale di assegnazione nell'area professionale e nell'ex categoria, non solo quella maturata da un passaggio all'altro, es. da C1 a C2.

Dare un limite temporale all'esperienza professionale da valutare nell'ambito dell'attribuzione dei differenziali stipendiali non trova alcuna corrispondenza con quanto previsto dal contratto nazionale; per evitare che la medesima esperienza venga considerata per più selezioni, la proposta di SGB è stata quella di mutuare quanto previsto come prima applicazione dell'ex PEO, ossia permettere di 'spendere' gli anni maturati per una sola progressione economica, proposta che non è stata presa in considerazione dall'Amministrazione, senza darne motivazione.

I 5 anni previsti nell'accordo appiattiscono il valore dell'esperienza acquisita in tanti anni da parte di molti lavoratori e, nella sostanza, fa divenire la valutazione della performance il criterio principale per predisporre la graduatoria di ogni selezione, nonostante la parte sindacale denuncia da anni che è basata su un sistema non oggettivo e quindi arbitrario.

Fermo restando però che il testo dell'accordo non è chiaro sull'esplicitazione delle percentuali per l'attribuzione dei differenziali economici, l'impianto generale dell'accordo presenta elementi positivi, anche grazie all'accoglimento di alcune proposte di SGB.

P/SGB

14/11/2023

F.TO FIORENZA ROSSI

F.TO GIUSEPPINA GIAGNORIO