

## **REGIONE EMILIA – ROMAGNA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA  
DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE  
ORIZZONTALI (PEO) PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**

Vista la Deliberazione di Giunta regionale n. 2290 del 27 Dicembre 2018 con cui si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della Ipotesi di CCDI per la definizione dei criteri per le progressioni economiche orizzontali (PEO) per il personale del comparto del 20 Dicembre 2018;

Visto l'art. 23 del D.Lgs 150/2009;

Richiamati gli art. 16 e 64, comma 3 ultimo periodo, del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018,

Richiamato l'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL Funzioni locali che stabilisce che sono oggetto di contrattazione i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

il giorno 28 Dicembre 2018

**le parti sottoscrivono**

il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO) - contenuti nel documento allegato, parte integrante e sostanziale - ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. c) del CCNL comparto Funzioni locali che conserverà la sua efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un nuovo contratto integrativo in materia.

Bologna, 28 Dicembre 2018

## ***Sommario***

Art. 1 - Requisiti di partecipazione .....	4
Art. 2. - Processo di selezione.....	4
Art. 3. - Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.....	5
Art. 4. - Risultati della performance individuale.....	6
Art. 5 - Formulazione graduatorie .....	7
Art. 6 - Assenze e anzianità di servizio .....	8
Art. 7 - Entrata in vigore .....	9



- a tempo indeterminato nell'amministrazione regionale e, nel caso di passaggio da altra Pubblica Amministrazione, nell'ultima amministrazione di provenienza e
- a tempo determinato resa solo nell'amministrazione regionale e nella struttura commissariale, ad esclusione di quella maturata con incarichi speciali conferiti ai sensi dell'art. 63 dello Statuto.

2. La graduatoria finale per l'individuazione dei dipendenti aventi diritto ai passaggi viene formulata, per singoli passaggi economici, in ordine di punteggio complessivo calcolato sommando i punti A e B, e applicando i seguenti pesi:

**Categoria A**

- ✓ risultati della performance individuale punti 20
- ✓ esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento punti 80

**Categoria B**

- ✓ risultati della performance individuale punti 30
- ✓ esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento punti 70

**Categoria C**

- ✓ risultati della performance individuale punti 40
- ✓ esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento punti 60

**Categoria D**

- ✓ risultati della performance individuale punti 50
- ✓ esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento punti 50

3. 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 per il passaggio per il quale hanno maturato il requisito.

**Art. 3. - Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento**

1. L'esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza (al netto di quanto richiesto come requisito di partecipazione) è valutabile sino al giorno antecedente la data di decorrenza del passaggio, secondo il seguente criterio di attribuzione di punteggio:

- **esperienza maturata nella posizione economica - punti 1** - 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;
- **punti 0,5:** vengono tolti ai collaboratori per ogni sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale e inferiore alla sospensione dal servizio comminata nei due anni antecedenti la data di decorrenza delle progressioni;
- **punti 1:** vengono tolti per ogni giorno di sospensione dal servizio comminata nei due anni antecedenti la data di decorrenza delle progressioni.

2. Ai fini della formulazione della graduatoria il punteggio di cui al comma 1., 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 categoria e precisamente:

- Cat. A punti 80
- Cat. B punti 70
- Cat. C punti 60

Cat. D punti 50

e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

#### **Art. 4. - Risultati della performance individuale**

1. Per tutti i collaboratori interessati vengono utilizzati gli esiti del processo di valutazione per l'erogazione della produttività individuale del triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione delle progressioni. In particolare, per i collaboratori che nel periodo sopraindicato hanno avuto un incarico di Posizione Organizzativa la valutazione sarà considerata secondo la seguente corrispondenza:

A = 100

B = 90

C = 60

D = 0

2. La valutazione individuale effettuata dal dirigente competente, per ciascuno degli anni del triennio, con riferimento ai soli aventi diritto ai passaggi PEO e **secondo un'articolazione per categoria e Direzione**, sarà oggetto di **riparametrazione** al fine di assicurare maggiore **uniformità nell'ambito del processo di valutazione adottato presso le Direzioni**.

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

- viene calcolata per ogni categoria la media, ponderata per periodo, di tutte le valutazioni dell'ente (ME);
- viene calcolata per ogni categoria la media, ponderata per periodo, di tutte le valutazioni di ogni Servizio (MS);
- viene calcolata la media delle valutazioni di ogni Direzione (MDx) come media delle medie dei Servizi 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 su cui si calcola la media (categoria/Direzione per gli aventi diritto) sia composto da un solo dipendente.

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

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

4. Per la formulazione della graduatoria finale di ogni posizione economica si provvederà anche a rapportare, per ciascun passaggio con modalità analoga a quanto sopra descritto per il punteggio dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, il valore della media triennale delle valutazioni individuali finali (MIV), che risulterà più elevato, al massimo dei punti assegnabili per la valutazione nella rispettiva categoria, e cioè:

Cat. A - punti 20

Cat. B - punti 30

Cat. C - punti 40

Cat. D - punti 50

e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

5. 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 quanto stabilito al comma 2.

6. In mancanza di valutazione per un intero anno, al dipendente verrà assegnata valutazione 0 (zero) per il corrispondente periodo. Nei casi di valutazione pari a zero 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 per l'anno mancante.

7. Per i collaboratori regionali assegnati alle strutture speciali, la valutazione è effettuata, esclusivamente ai fini della PEO, con le medesime modalità previste per gli altri aventi diritto e insiste sulla categoria di appartenenza prima dell'assegnazione alla struttura speciale.

8. 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, al dipendente verrà assegnata valutazione 0 (zero) per il corrispondente periodo eccetto nei casi di valutazione pari a zero per assenza dovuta alla fruizione di alcuni istituti considerati ad altri fini come servizio effettivo (grave patologia e maternità) nei quali si applica quanto previsto al comma 6 del presente articolo. In caso di mancata trasmissione da parte dell'Ente del punteggio relativo alla valutazione delle prestazioni di ciascuno anno del triennio di riferimento, al dipendente in comando/distacco verrà chiesta un'autodichiarazione sostitutiva.

9. Per i dipendenti acquisiti a seguito di trasferimento di funzioni, la struttura competente provvederà ad acquisire dall'Amministrazione di provenienza le valutazioni da quest'ultima effettuate nel triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione delle progressioni. In mancanza di valutazione per un intero anno, al dipendente verrà assegnata valutazione 0 (zero) per il corrispondente periodo eccetto nei casi di valutazione pari a zero per assenza dovuta alla fruizione di alcuni istituti considerati ad altri fini come servizio effettivo (grave patologia e maternità) nei quali si applica quanto previsto al comma 6 del presente articolo. In caso di mancata trasmissione da parte dell'Ente del punteggio relativo alla valutazione delle prestazioni di ciascuno anno del triennio di riferimento, al dipendente in comando/distacco verrà chiesta un'autodichiarazione sostitutiva.

10. Per il 2015 le medie delle valutazioni dei dipendenti acquisiti per trasferimento di funzioni ai sensi della L.R. 13/2015 sono eseguite per ogni Provincia (a cui si aggregano i trasferiti dalle Unioni della medesima provincia) e l'insieme delle Province è trattato alla stregua di una direzione generale. Il personale distaccato è considerato alla stregua di una direzione generale e ogni struttura di distacco come servizio autonomo. Le strutture speciali sono considerate come servizi e l'insieme delle strutture speciali della Giunta e quello delle strutture della Assemblea Legislativa sono considerate alla stregua di una direzione generale.

11. Le autodichiarazioni sostitutive sono soggette a verifica in termini di legge.

## **Art. 5 - Formulazione graduatorie**

1. La graduatoria viene formulata, per ogni singolo passaggio, al fine di individuare i collaboratori aventi diritto al beneficio in ordine di punteggio complessivo calcolato sommando i punteggi di cui ai precedenti articoli 3 e 4 avuto a riferimento il massimo di 100, applicando i sopracitati pesi:

### **Categoria A**

- Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento – punti 80
- Valutazione individuale - punti 20

### **Categoria B**

- Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento – punti 70
- Valutazione individuale - punti 30

## Categoria C

- Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento – punti 60
- Valutazione individuale - punti 40

## Categoria D

- Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento – punti 50
- Valutazione individuale - punti 50

2. Eventuali posizioni di pari merito saranno risolte dal responsabile del procedimento avuto a riferimento i seguenti criteri, in ordine di applicazione:

- maggiore punteggio della media ponderata di cui all'art.4, comma 3
- maggiore età anagrafica.

3. I passaggi saranno riconosciuti d'ufficio a seguito delle graduatorie formulate come sopra descritto e nei limiti dei finanziamenti dei contingenti previsti nel contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno.

4. L'amministrazione pubblicherà sul sito Orma, all'indirizzo <https://orma.regione.emilia-romagna.it/i/lavoro/carriera/progressioni-orizzontali>, notizia dell'esito delle selezioni 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 della relativa posizione economica verrà comunicata, ove possibile, via e-mail all'indirizzo di posta elettronica regionale.

5. L'esito della procedura selettiva, come stabilito dall'art. 16, comma 8 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

## Art. 6 - Assenze e anzianità di servizio

Ai fini della presente disciplina, si indicano nella tabella sotto riportata le tipologie di assenza che interrompono l'anzianità di servizio, fatte salve eventuali modifiche normative.

TIPOLOGIA	CODICE	ASSENZA	Rif. normativo
Aspettativa per attività di ricerca	AB09	Asp.Collab.Att.ricerca NR	art.51 L.449/1997
Aspettativa per avviare attività professionali e imprenditoriali	AA29	Asp. art. 18 L.183/2010	art.18 L. 183/2010
Aspettative sindacali senza assegni	AA07	Asp. per carica sind. NR	art.12 CCNQ 1998 e art.31 L.300/1970
	AP09	Perm. Sindacale NR	
Congedi per la formazione	AC19	Cong. per la formazione	art.5 L.53/2000 e art.16 CCNL 14/09/2000
Congedi per motivi personali e familiari	AA20	Asp. per motivi pers. NR	art.4 L. 53/2000
	AA21	Asp. per motivi famil. NR	
	AC21	Congedo motivi fam. NR	
	AP17	Permesso NR T.D.	
Aspettativa per congiungimento coniuge all'estero	AA23	ASP. RICONG. CONIUG. EST.	art.13 del CCNL 14/09/2000

Congedo non retribuito per adozione	AC24	Cong. adoz. intenaz. NR	art.27, co. 2 D.Lgs. 151/2001 abrogato da co. 452, art. 1 della L. 244 del 24/12/2007 che ridisciplina la materia
Congedo senza assegni per malattia	AMM4	Malattia senza assegni (periodo post 18 mesi)	art.21, co. 5 del CCNL 06/07/1995
Sospensione dal servizio per sanzione disciplinare e/o sospensione cautelare per procedimento penale o per misura restrittiva della libertà personale	AX02	Sospensione cautelativa	artt. 25 co. 6 e 27 CCNL Regioni ed Autonomie locali 22/1/2004 confermato in art. 3, co. 6 del CCNL 11/4/2008
	AX04	Sospensione disciplinare	
	AX05	Assenza ingiustificata GG	
	AX07	Ass. ingius.lungo per. NR	
	AX08	Sospens. per interdiz. NR	
	AX09	Sospensione disciplinare	
	AX14	Sospensione disciplin.50%	
	AX19	Sospensione disciplin.50%	
AX20	Sosp. Disciplinare DIR		

## Art. 7 - Entrata in vigore

I presenti criteri si applicano alle progressioni economiche orizzontali a decorrere dall'anno 2018.

***Per la Regione Emilia-Romagna***

Direttore generale risorse, europa, innovazione e istituzioni <b>Francesco Raphael Frieri</b>	FIRMATO
Direttore generale assemblea legislativa regionale <b>Leonardo Draghetti</b>	FIRMATO
Responsabile servizio sviluppo delle risorse umane e organizzazione <b>Cristiano Annovi</b>	FIRMATO
Responsabile servizio amministrazione e gestione <b>Elena Roversi</b>	FIRMATO

***Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016-2018***

<b>FP CGIL</b>	FIRMATO
<b>CISL FP</b>	FIRMATO
<b>UIL FPL</b>	FIRMATO
<b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b>	FIRMATO

***Per la RSU***

FIRMATO	FIRMATO
FIRMATO	FIRMATO
FIRMATO	
FIRMATO	

Bologna, 28 Dicembre 2018