

Area: <i>Personale delle categorie</i>	Materia: progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree	Data: 8 maggio 2024
--	---	---------------------

ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ANNO 2024

Agenzia Regionale Toscana per l'impiego – ARTI - rappresentata da:

Simonetta Cannoni

e le rappresentanze sindacali composte da:

per le R.S.U. ARTI




MONICA CIULLINI
08.05.2024 11:21:20
GMT+00:00

per le Rappresentanze Sindacali

CGIL
CISL
UIL

Firmato digitalmente da:
DAMIANI FULVIA
Firmato il 08/05/2024 14:51
Seriale Certificato: 1867355
Valido dal 26/10/2022 al 26/10/2025
InfoCert - Qualified Electronic Signature CA



Flavio Gambini
08.05.2024 09:54:54
GMT+01:00

In data 30 aprile 2024, acquisito il parere positivo del Collegio dei revisori, le parti si sono riunite per firmare definitivamente la bozza di accordo siglata in 17 aprile 2024, avente ad oggetto l'accordo sulle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree per l'anno 2024.

PREMESSO CHE il 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali che all'art. 14 rivede la disciplina relativa alle progressioni economiche all'interno delle aree;

PREMESSO ALTRESI' CHE con decreto della Direttrice n. 280 del 15/04/2024 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente, parte stabile, per l'anno 2024;

PRESO ATTO di quanto stabilito all'art. 13, comma 4, del citato CCNL del 16/11/2022 in base al quale *"le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina"*;

CONSIDERATA nelle more dell'avvio della procedura per il rinnovo del contratto integrativo di ARTI del 17/12/2019, le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale hanno condiviso un percorso operativo, soffermandosi su alcuni istituti previsti dalla contrattazione;

RITENUTO necessario procedere alla chiusura della contrattazione limitatamente alla disciplina delle progressioni economiche orizzontali, in modo da attivare la procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali relativi all'anno 2024;

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1. L'amministrazione riconosce selettivamente ad una quota limitata di dipendenti le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati. Attraverso l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree, l'Amministrazione valorizza i percorsi e le attività svolti dal personale in favore dell'Ente, fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto.
2. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:
 - non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - il differenziale stipendiale è attribuito, agli eventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, le risorse stabili del Fondo risorse decentrate appositamente individuate in sede di contrattazione annuale delle risorse;
 - i differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione di una graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva;
 - le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite;
 - i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL.
3. Spetta alla contrattazione integrativa individuare ogni anno:
 - a) l'ammontare delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, complessivamente destinabili alla selezione;
 - b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area di inquadramento. Le risorse disponibili di cui al punto a) vengono distribuite tra le aree di inquadramento in modo proporzionale al numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari.
4. Ai sensi dell'art.14 c. 2 lett. b) del CCNL 16/11/2022, nel **2024** saranno destinate all'istituto delle progressioni economiche risorse stabili del Fondo risorse decentrate per Euro **229.700**. Tali risorse saranno ripartite in maniera proporzionale ai dipendenti presenti in graduatoria in ciascuna Area in modo da garantire un numero di differenziali massimo come dalla seguente tabella:

AREA	N. DIFFERENZIALI ATTRIBIBILI	RISORSE DESTINATE
FUNZIONARI	85	€ 136.000
ISTRUTTORI	118	€ 88.500
OPERATORI ESPERTI	8	€ 5.200
	211	€ 229.700

5. La misura annua lorda dei differenziali stipendiali per ciascuna area è definita nella tabella A allegata al CCNL 16/11/2022. Così come previsto all'art. 102 del citato CCNL, al personale dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con profilo professionale di "Funzionario tecnico per la gestione degli immobili", la misura del differenziale stipendiale è incrementata di Euro 200.
6. **REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:** Possono accedere alle progressioni i dipendenti dell'Agenzia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza del differenziale stipendiale che si attribuisce, che risultino in possesso dei seguenti requisiti:
- a) assenza di riconoscimento di progressione economica negli ultimi **tre anni**, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate nell'Area in cui si concorre facendo esclusivo riferimento al periodo svolto alle dipendenze dell'Agenzia, anche con contratto a tempo determinato, o a quello svolto in posizione di comando o distacco o assegnazione temporanea. Soltanto nel caso di assunzione attraverso procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001, ai fini del predetto requisito è considerata anche la permanenza nella posizione economica maturata presso l'Amministrazione di provenienza.
- Per le procedure di attribuzione dei differenziali stipendiali relativamente all'anno 2024, il predetto requisito di accesso è ridotto a **due anni**.
- Per gli anni successivi al 2024, fermo restando il criterio generale dei 3 anni di permanenza minima nell'ultima posizione economica per la partecipazione alla procedura, le parti datoriali e sindacali, in linea con quanto previsto all'art. 15 co. 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022, concordano sulla possibilità di intervenire annualmente per valutare l'opportunità di ridurre a 2 anni tale periodo. Tale evenienza sarà strettamente connessa alla declinazione e all'impatto economico degli altri istituti contrattuali che faranno parte del nuovo contratto integrativo, alla consistenza dei futuri fondi delle risorse decentrate e all'andamento degli impieghi degli anni successivi al 2024.
- b) assenza, negli ultimi **due anni**, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio della procedura, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso 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, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.
7. **CRITERI DI VALUTAZIONE.** Ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione delle relative graduatorie, la selezione comparativa deve essere effettuata in applicazione dei seguenti criteri:
- a) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei cinque anni precedenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una o più delle annualità da considerare. Il punteggio è attribuito sulla base della collocazione in una delle quattro fasce di merito previste dal sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale attualmente vigente nell'Agenzia, nel modo che segue:
1. **100 punti** per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella I fascia di merito;

2. **90 punti** per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella II fascia di merito;
3. **50 punti** per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella III fascia di merito;
4. **0 punti** per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella IV fascia di merito.

Ai dipendenti che, nel periodo considerato, siano stati inseriti nella IV fascia di merito per un numero di valutazioni superiore alla metà di quelle effettuate non viene attribuito il punteggio di cui al presente criterio.

Per le valutazioni relative ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente comma 6, assunti attraverso procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001, occorrerà procedere alla riparametrazione con riferimento al sistema di valutazione adottato dall'Agenzia.

peso attribuito: 55%

- b) **esperienza professionale dall'ultima progressione o differenziale acquisito**, da intendersi come l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi (così come definiti nei CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale vigenti nel periodo di riferimento), negli ultimi cinque (5) anni.

Ai fini del calcolo del punteggio per l'esperienza professionale verrà attribuito **un punto** per ogni giorno di calendario del periodo in cui è stato prestato il servizio riconosciuto utile, al netto delle assenze elencate nella tabella A allegata, fino ad un massimo di punti pari ai giorni di calendario di ciascun anno per il numero massimo degli anni considerati (5 anni).

Ai fini della procedura tutti i profili appartenenti alla medesima Area sono considerati equivalenti.

peso attribuito: 40%

- c) **ulteriori criteri di valutazione definiti in sede di contrattazione integrativa**. A tal fine, si terrà conto dell'acquisizione, negli ultimi tre anni, di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) conseguite all'esito di percorsi formativi programmati dall'amministrazione, che abbiano esitato, attraverso una certificazione finale delle competenze acquisite, l'attestazione di un arricchimento formativo attinente al profilo professionale rivestito.

Per la valorizzazione di tale criterio verrà attribuito **un punto** per ogni ora di formazione per la quale sia prevista la verifica finale delle competenze, svolta positivamente dal dipendente, **fino ad un massimo di 20 punti**.

Tale terzo e ultimo criterio, così come sopra declinato, verrà applicato a partire dall'attribuzione delle progressioni economiche relative all'anno successivo la data di sottoscrizione del presente contratto.

peso attribuito: 5%

Il punteggio massimo conseguibile con l'applicazione dei criteri di cui ai comma 6 a), b), c) è di 100 punti.

8. Sarà attribuito un **punteggio aggiuntivo fino al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri di valutazione a favore del personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Il punteggio aggiuntivo viene assegnato secondo la seguente progressione:**
 - da 6 anni (e un giorno) sino a 7 anni: 1%

- da 7 anni (e un giorno) sino a 8 anni: 2%
- superiore ad 8 anni: 3%

9. In caso di parità dei punteggi risultanti dall'applicazione del suddetto sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione, sono determinati i seguenti criteri di spareggio, in ordine di priorità:

- maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo di cui al comma 7 a) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite)
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo di cui al comma 7 b) (esperienza professionale)
- maggiore età anagrafica.

Per l'applicazione dei suddetti criteri di spareggio sono considerati ex aequo i punteggi che risultano identici fino al terzo decimale.

10. Il personale in distacco o aspettativa sindacale è considerato ai fini delle procedure di attribuzione del differenziale. Nel caso in cui al dipendente mancassero una o più valutazioni nell'ultimo triennio, per l'attribuzione del punteggio relativo al primo criterio verrà applicato il valore della valutazione media dei dipendenti dell'area di appartenenza del dipendente in distacco o aspettativa sindacale.
11. Prima dell'attivazione delle procedure selettive viene pubblicato un avviso interno nell'intranet dell'ente dando un termine congruo ai dipendenti per l'indicazione degli elementi e delle informazioni utili alle suddette procedure.
12. Le graduatorie provvisorie, formate ad esito della procedura, vengono portate a conoscenza dei dipendenti attraverso la pubblicazione nell'intranet dell'ente. Nei 10 giorni successivi i dipendenti interessati possono chiedere la verifica del punteggio ottenuto che ne ha determinato il posizionamento in graduatoria. La graduatoria diviene definitiva dalla compiuta verifica delle posizioni degli interessati che ne hanno fatto specifica richiesta nei termini.
13. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcuno scorrimento delle stesse.

TABELLA A - Assenze non utili per il computo del rapporto lavorativo ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree

Tipologia	Riferimento Normativo
Aspettativa non retribuita per la quale disposizioni legislative o contrattuali non prevedono il riconoscimento ai fini dell'anzianità maturata	Art. 22 comma 3 L. 240/2010
	Art. 18 L. 183/2010
	Art. 4 comma 2 L.53/2000
	Art. 39 CCNL 21.05.2018
	Art. 29 comma 10 e 11 LR 1/2009
	Art. 41 CCNL 21.05.2018
	Art. 23-bis DLgs 165 /01
	Art. 44 comma 2 CCNL 21.05.2018
Congedo non retribuito o altri tipi di assenze per le quali disposizioni legislative o contrattuali non prevedono il riconoscimento ai fini dell'anzianità maturata	Art. 15 CCNQ 04.12.2017
	Art. 20 CCNL 22/01/2004
	Art. 5 L. 53/2000 e art. 47 CCNL 16.11.2022
	Art. 26, comma 4 D.Lgs. 151/2001
	Art. 48 comma 3 CCNL 16.11.2022
	Art. 51 CCNL
Sospensione dal servizio o assenze per le quali disposizioni legislative o contrattuali non prevedono il riconoscimento ai fini dell'anzianità	Art. 22 L.R. 30/2009
	Art. 420 cpc
	Art. 72 del CCNL 16.11.2022
	Art. 61 CCNL 21.05.2018

Relativamente alle sottoscrizione del presente verbale, letto e confermato nell'incontro in videoconferenza, le Parti concordano le seguenti modalità :

- il verbale è inviato dalla Parte Pubblica via mail alle Parti Sindacali;
- le Parti Sindacali (per la RSU il Coordinatore) provvedono, ognuna alla sottoscrizione del verbale ricevuto dalla Parte Pubblica;
- le Parti Sindacali (per la RSU il Coordinatore) inoltrano alla Parte Pubblica il verbale sottoscritto;
- la Parte Pubblica accerta l'avvenuta sottoscrizione del verbale da tutte le Parti Sindacali (per la RSU il Coordinatore) e provvede all'invio, ad ognuna, di tutte le copie dei verbali sottoscritti.

Letto, confermato e sottoscritto

Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego

R.S.U.



MONICA CIULLINI
08.05.2024
13:01:48
GMT+00:00

CGIL – F.P.



Firmato digitalmente da:
DAMIANI FULVIA
Firmato il 08/05/2024 14:52
Seriale Certificato: 1867355
Valido dal 26/10/2022 al 26/10/2025
InfoCertare Qualified Electronic Signature CA

CISL – F.P.

Flavio Gambini

UIL – F.P.



Flavio Gambini
08.05.2024 09:54:54
GMT+01:00