



**ACCORDO SUI CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI
E SULL'AGGIORNAMENTO ALL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE
DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELL'ANNO 2019**

L'anno 2019, il mese di ottobre, il giorno 28,

Ravvisata la necessità di individuare i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del D.Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 CCNL 21/5/2018;

Richiamato il precedente accordo sull'utilizzazione del Fondo del Comparto anno 2019 siglato il 1° febbraio scorso, in cui le Parti avevano destinato € 11.000 alle progressioni economiche orizzontali decorrenti dal corrente anno e stabilito che sarebbe stato destinato a questa voce del Fondo l'eventuale incremento derivante dal ricalcolo del numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2015 previsto dall'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 21/5/2018;

Preso atto che:

- nella seduta della Delegazione Trattante dell'8 maggio scorso le Parti avevano convenuto che le economie risultanti dalla decorrenza dell'attribuzione delle Particolari Responsabilità anno 2019, stimate in € 10.000,00, sarebbero andate ad incrementare l'importo da destinare quest'anno alle progressioni economiche orizzontali;

- a seguito del parere prot. n. 169507 del 20/6/2019 reso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze all'U.P.I. per la determinazione della voce del Fondo di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 21/5/2018 può essere preso come riferimento tutto il personale in servizio alla data del 31/12/2015, e quindi anche quello successivamente trasferito alla Regione Toscana e quello assegnato al mercato del lavoro e poi trasferito ad ARTI;

Considerato che con l'incremento della voce relativa all'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 21/5/2018 da € 35.360,00 ad € 60.070,00, l'importo del fondo per l'anno 2019, risorse stabili, viene ad essere rideterminato in complessivi € 1.603.741,00;

Ricordato che la costituzione del Fondo 2019 potrà essere soggetta ad ulteriore incremento:

[Handwritten signatures in blue and black ink]

- per l'attribuzione di risorse variabili derivanti dall'applicazione dell'art. 23, comma 4 del D.Lgs 75/2017 (cosiddetta "sperimentazione");
- per le economie sul fondo lavoro straordinario 2018 risultanti a consuntivo;

Ravvisata pertanto l'opportunità di disporre un aggiornamento sull'utilizzazione del Fondo per l'anno 2019;

LE PARTI

1. siglano gli allegati **Criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche** di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del D.Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 CCNL 21/5/2018;
2. siglano il seguente **aggiornamento all'utilizzazione del Fondo per le risorse della contrattazione integrativa - Anno 2019**:

Fondo risorse decentrate stabili anno 2017 (art. 67, comma 1)				1.502.790,00
ART 67, COMMA 2 lett A)			60.070,00	
ART 67, COMMA 2 lett B)			40.881,00	
Incremento contrattuale				100.951,00
TOTALE RISORSE STABILI 2019				1.603.741,00
Fondo risorse variabili: servizi conto terzi				-
Risparmi lavoro straordinario anno 2018				-
Importo derivante dalla sperimentazione (art. 23, comma 4, D.Lgs. 75/2017)				-
totale risorse integrative anno 2019				
Destinazione risorse (art. 68 CCNL 21/5/2018)				
differenziali di progressione economica			740.248,00	
indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) CCNL. 22/1/2004)			194.125,00	
ex VIII qualifica (art. 37, comma 4 CCNL 6/7/1995)			6.198,00	
totale			940.571,00	
premi correlati alla performance organizzativa			77.267,00	
premi correlati alla performance individuale				120.403,00
indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis)	disagio			50.000,00
	rischio			
	maneggio valori			
indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14/9/2000	turno		110.000,00	
	reperibilità		60.000,00	
	art. 24, comma 1 CCNL 14/9/2000		17.000,00	
compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)				150.000,00

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

indennità di funzione art. 56 sexies e indennità di servizio esterno art. 56 quater	indennità di funzione				14.000,00	
	indennità di servizio esterno				18.000,00	
altre indennità previste da disposizioni di legge (es art 9 legge 113/1985)	Es. centralinisti non vedenti, ordine pubblico fuori sede		1.500,00			
progressioni economiche decorrenti nell'anno					45.000,00	
			totale		663.170,00	
TOTALE					1.603.741,00	

3. stabiliscono:

- di assegnare l'importo complessivamente destinato alla progressione economica orizzontale per € 7.500 alla cat. A + B, € 17.500 alla cat. C, € 20.000 alla cat. D;
- che eventuali resti derivanti dall'assegnazione della progressione economica orizzontale costituiranno oggetto di successiva decisione;

4. confermano quanto già stabilito in data 1° febbraio 2019 a proposito della destinazione delle risorse variabili che potrebbero derivare dall'applicazione dell'art. 23, comma 4 del D.Lgs 75/2017 (cosiddetta "sperimentazione"), delle economie risultanti a consuntivo sul Fondo lavoro straordinario 2018 e degli eventuali risparmi che dovessero verificarsi a consuntivo sulle altre destinazioni .

Firenze, 28 ottobre 2019

Per la Parte Pubblica:

ing. Giacomo Parenti

dott. Rocco Conte

dott.ssa Maria Cecilia Tosi

dott.ssa Laura Monticini

Rappresentanti delle OO.SS.:

Flavio Gambini

Per la R.S.U.:

Anna Bartolozzi

Giuseppe Biancamano

Franca Loveci

Antonio Morelli

Giovanni Pesucci

Nicoletta Sbrizzi

Luca Zacchini

TOMMASO CALVETTI

Marco Zatini

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

(art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e art. 16 CCNL 21/5/2018)

PREMESSA

Il presente articolato individua i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del D.Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 CCNL 21/5/2018.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Le progressioni economiche (di seguito PEO) costituiscono pertanto uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti nonché il riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti in ambito professionale.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 16 CCNL 21/5/2018, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 67 CCNL 21/05/2018.

Il budget destinato al finanziamento delle PEO viene annualmente contrattato tra le parti in sede di trattativa sull'utilizzo delle risorse decentrate stabili.

In tale sede viene indicato l'importo complessivamente destinato a nuove PEO, che può essere a sua volta suddiviso o meno in budget specifici per gruppi omogenei di partecipanti legati alla categoria posseduta, alla progressione in godimento, all'appartenenza ad uno specifico ambito di attività.

L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne ai fini della partecipazione alla progressione economica orizzontale.

Art. 1 – Requisiti generali per concorrere alla selezione

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti dell'ente aventi i seguenti requisiti:

- A) rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre precedente a quello di indizione della procedura ed ancora in essere al momento della presentazione della domanda di partecipazione;
- B) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno ventiquattro mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della procedura;
- C) non aver raggiunto lo scaglione massimo di progressione economica;
- D) non essere incorsi in sanzioni disciplinari nei due anni precedenti quello di avvio della procedura;
- E) media della valutazione individuale dell'ultimo triennio pari o superiore al 70% del punteggio massimo attribuibile allo stesso titolo.

E' considerato invece il periodo di servizio svolto:

- presso altro ente, anche in posizione di comando,
- con contratto a tempo determinato, presso la Città Metropolitana di Firenze ai sensi dell'art. 51 ,comma 7, CCNL 21/05/2019,
- in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14/9/2000).

Art. 2 – Criteri di valutazione

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita sulla base dei seguenti criteri:

- a) **Punti 90. Media aritmetica dell'ultimo triennio:** viene calcolata la media aritmetica sull'ultimo triennio della valutazione della performance individuale attribuita nella scheda di valutazione individuale, secondo il sistema di valutazione vigente.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto della media aritmetica degli ultimi tre anni in cui è presente la valutazione.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrare con metodo matematico per contenuto e valore a quelle in uso presso la Città metropolitana. Nel caso in cui nell'ultimo triennio un dipendente trasferitosi mediante mobilità volontaria abbia svolto 2 anni presso la Città Metropolitana di Firenze, si prendono in considerazione solo le valutazioni dei suddetti due anni.

Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà considerato il triennio in cui la valutazione è presente.

- b) **Punti 10: Esperienza maturata negli ambiti di riferimento:** viene attribuito il punteggio di 1,00 all'anno, per massimo 10 anni, per ogni anno intero di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.

Il periodo di compimento dell'annualità è calcolato alla data di pubblicazione dell'avviso.

Art. 3 – Graduatoria e parità di punteggio

Una volta stabilite le risorse annualmente destinate alla progressione economica orizzontale, la Direzione del Personale pubblicherà sulla rete intranet della Città metropolitana un avviso per la presentazione delle manifestazioni di interesse da parte dei dipendenti in possesso dei requisiti.

L'avviso sarà corredato dal fac-simile che il dipendente dovrà compilare e presentare entro il termine di scadenza che non potrà essere inferiore a venti giorni, naturali e consecutivi, decorrenti dal giorno successivo a quello di pubblicazione.

I dipendenti possono allegare alla manifestazione di interesse eventuale documentazione attinente che ritengono integrativa rispetto a quanto già in possesso dell'Amministrazione.

Acquisite le manifestazioni di interesse, l'Ufficio del personale provvederà all'attribuzione dei punteggi di cui ai punti a) e b) dell'art. 2 che precede.

Acquisito tale punteggio, l'Ufficio del Personale procederà alla redazione della graduatoria provvisoria.

Ai fini della definizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: la posizione economica inferiore, la permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione, la migliore valutazione dell'anno precedente su comportamenti/competenze, l'anzianità di servizio presso la Città Metropolitana di Firenze, l'anzianità anagrafica.

La graduatoria provvisoria sarà pubblicata sulla rete intranet della Città Metropolitana; entro dieci giorni dalla pubblicazione ciascun dipendente potrà presentare richiesta di chiarimenti motivata.

Sui chiarimenti richiesti deciderà una Commissione composta dal Direttore Generale e dai Coordinatori di Dipartimento.

La graduatoria definitiva sarà pubblicata sulla rete intranet della Città metropolitana ed esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa.

Art. 4 – Decorrenza delle PEO

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle relative risorse finanziarie.

Art. 5 – Trattamento dati personali

Ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 i dati forniti dai candidati saranno raccolti e custoditi presso la Città metropolitana di Firenze per le finalità dell'espletamento delle procedure di selezione e verifica del possesso dei requisiti previsti dal bando. I dati forniti sono utilizzati solo con modalità e procedure strettamente necessarie per condurre l'istruttoria finalizzata all'emanazione del provvedimento finale.

La gestione dei dati è informatizzata e/o manuale ed il conferimento dei dati è obbligatorio perché previsto dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego. Il mancato conferimento di tali dati comporterà l'esclusione dalla procedura selettiva e/o la non assegnazione dei punteggi previsti dal presente regolamento.

Ai candidati sarà richiesto di sottoscrivere l'informativa che sarà allegata all'Avviso e di trasmetterla insieme alla domanda.

Non rientra nel diritto alla riservatezza del candidato ai sensi del Regolamento UE 679/2016 la pubblicazione del proprio nominativo nella lista degli ammessi e dei risultati ottenuti, che saranno riportati in forma aggregata.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red). One signature is a large, stylized black mark. Another is a blue signature. There are also several smaller initials and marks, including a red one and a blue one. A blue stamp or mark is visible near the bottom right, possibly containing the number '33'.