



## Delegazione trattante

### Verbale

Il giorno 17 dicembre 2020, alle ore 9,00 in seguito a regolare convocazione (prot.n.22669 del 14/12/2020) è riunita, in modalità videoconferenza, la delegazione trattante;

Presiede la seduta la dott. ssa Anna Antonia PINTO - Segretario e sono presenti i seguenti componenti:

Legenda: P = Presente

A = Assente

P	A	
---	---	--

#### Parte datoriale

dott. Anna Antonia Pinto  
dott. ssa Carmela Fatiguso

Segretario Comunale  
Responsabile Servizio Affari Generali

X		
X		

#### Parte sindacale

##### CGIL

Domenico Gialò

Segretario territoriale

Angela Piconio

RSU

##### CISL/FP

Francesco Capodiferro  
Nunzio Pompilio  
Giulia Pastore

Segretario territoriale  
Segretario aziendale  
RSU

##### UIL

Arturo Minervini  
Nicola Girolamo  
Giacomo Loconsole

Segretario territoriale  
Segretario aziendale  
RSU

##### UGL

Rocco Borrelli

RSU

X		
X		
		X
X		
X		
X		
X		
X		
X		

Validamente costituita nelle persone sopra indicate la delegazione trattante dà inizio ai lavori.

Preliminarmente si richiama il precedente verbale del 8/12/2020. Viene data comunicazione della det.n.468/2020 di adeguamento del Fondo salario accessorio 2020, già anticipata via pec, che non ha modificato le somme a disposizione per la contrattazione cristallizzate in €294.680,60.

Si passa a discutere della bozza di nuovo regolamento sulle PEO.

Dopo ampia discussione si concorda sul testo di nuovo regolamento sulle progressioni economiche orizzontali allegato sub "A" del presente verbale.

Circa la definitiva destinazione del Fondo si stabilisce di stanziare a finanziamento delle PEO l'importo di €10.500,00.

La parte Sindacale chiede di procedersi agli arrotondamenti per eccesso nelle progressioni. La parte Pubblica osserva che ai sensi delle vigenti disposizioni la progressione economica, che deve svolgersi secondo principi

di limitazione e di selezione, non può superare la misura del 50% annuo dei dipendenti aventi titolo (circolare 15/2019 RGS). L'arrotondamento all'unità superiore porterebbe al superamento dell'indicato limite.

Pertanto si intende che in caso di posizioni dispari l'arrotondamento sarà effettuato per difetto.

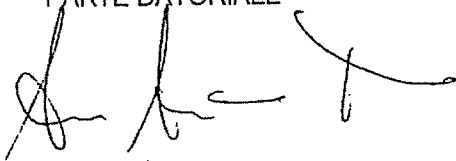
Si approva, quindi, il prospetto sulla destinazione delle risorse anno 2020 come da allegato sub "B" del presente verbale.

Il Segretario Generale fa riferimento, infine, alla richiesta dell'UT di procedere alla nomina del responsabile della sicurezza per i lavoratori.

Parte Pubblica e Sindacale concordano sulla circostanza che detta nomina debba essere demandata ad un successivo incontro da tenersi fra RSU.

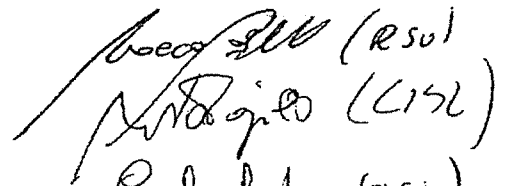
Alle ore 11,20 la seduta è chiusa.

PARTE DATORIALE



Fatiguso Carubba

PARTE SINDACALE



Riccardo (RSU)

Giuseppe (CISL)

Dejela (Uomo) (CGIC)

Dejela (Uomo) (CGIC)

Dejela (Uomo) (CGIC)

Dejela (Uomo) (CGIC)

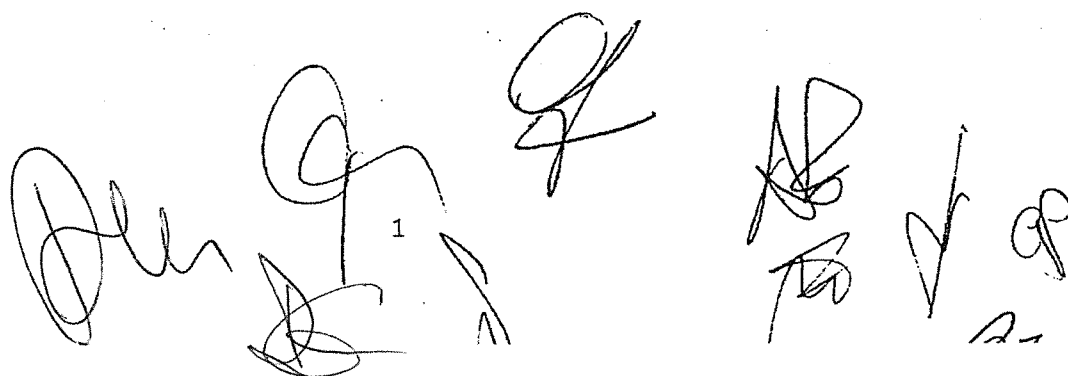
Dejela (Uomo) (CGIC)

## Comune di Casamassima

## Regolamento per la Progressione economica orizzontale

## Indice

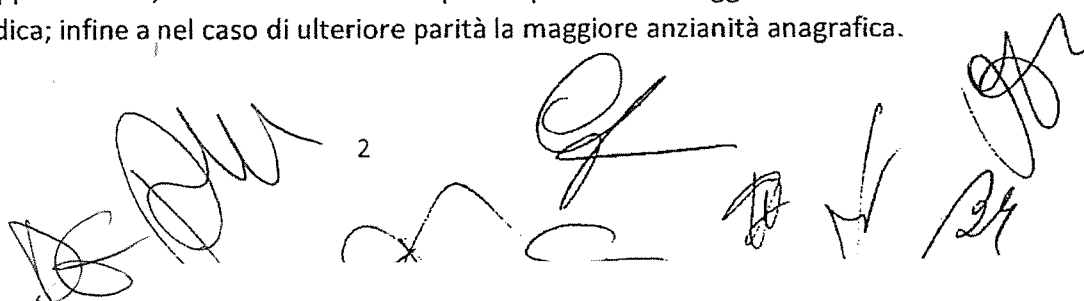
Articolo 1 - Criteri generali	pag. 2
Articolo 2 – Requisiti generali di accesso	pag. 3
Articolo 3 – Elementi di valutazione	pag. 3
Articolo 4 – Valutazione della performance individuale	pag. 4
Articolo 5 – Esperienza maturata in ambito lavorativo	pag. 4
Articolo 6 – Competenze acquisite e certificate	pag. 6
Articolo 7 - Prospetto riepilogativo, Tabella Complessiva Punteggio PEO	pag. 7
Articolo 8 – Disciplina per l'attribuzione del punteggio PEO	pag. 7
Articolo 9 – Disposizioni finali	pag. 9



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a small number '1'.

## Art. 1 Criteri generali

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista la progressione economica orizzontale (d'ora in avanti PEO) che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti alle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste per ciascuna categoria e riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si attiva la PEO, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti di lavoro di riferimento, nonché delle competenze possedute o acquisite e certificate a seguito di processi formativi, art 16 del CCNL 21/05/2018.
2. La progressione avviene all'interno di ogni categoria per posizione economica. Nel caso in cui ci fosse un solo concorrente in una determinata posizione economica, esso verrà aggregato ai concorrenti nella posizione economica immediatamente successiva, o, in mancanza nella posizione economica immediatamente precedente, fino al raggiungimento di un minimo di 2 concorrenti. Le aggregazioni verranno effettuate a partire dalla posizione economica più bassa alla più alta.
3. In sede di accordo decentrato integrativo, parte pubblica e parte sindacale stabiliscono:
  - a) l'importo complessivo da destinare al finanziamento di una nuova progressione economica, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nel fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento.
  - b) La percentuale massima dei dipendenti aventi titolo che possono beneficiare dell'istituto della PEO nell'anno di riferimento.
4. Per aventi titolo s'intendono i dipendenti in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi e che non si trovino in posizione economica finale di sviluppo prevista dal CCNL.
5. L'attribuzione della PEO non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo integrativo con contestuale individuazione delle risorse economiche necessarie al finanziamento delle PEO.
6. La progressione economica alla posizione immediatamente successiva a quella in godimento nei limiti delle risorse destinate al finanziamento delle PEO nell'anno di riferimento agli aventi titolo, è riconosciuta in esito alle risultanze della procedura selettiva interna, secondo la presente disciplina, in favore dei dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più elevato all'interno della posizione economica in godimento relativa alla categoria giuridica di appartenenza, secondo l'ordine di graduatoria.
7. In caso di parità di punteggio, prevale la maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; in caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità nella categoria giuridica; infine a nel caso di ulteriore parità la maggiore anzianità anagrafica.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right.

8. I dipendenti interessati in possesso dei requisiti richiesti presentano apposita istanza di partecipazione alla selezione, secondo le modalità previste dalla presente disciplina.
9. L'esito delle procedure selettive ha la vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della PEO.

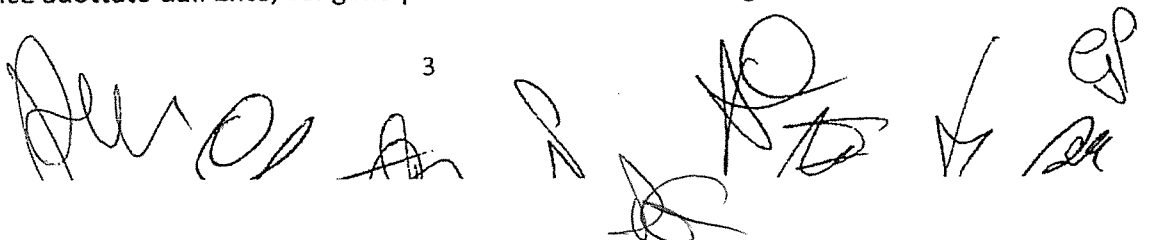
#### Art. 2 Requisiti generali di accesso

1. Possono accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova PEO:
  - a) I dipendenti a tempo indeterminato in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, anche in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione;
  - b) I dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio nella pubblica amministrazione di almeno 36 mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, si considera utile a tal fine anche l'anzianità maturata come dipendente a tempo determinato;
  - c) I dipendenti che abbiano maturato un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
  - d) I dipendenti che abbiano conseguito una valutazione media positiva nel triennio precedente, l'anno di riferimento, non inferiore al 65%;
  - e) I dipendenti che non abbiano ottenuto la valutazione in uno degli anni del triennio antecedente l'anno di riferimento, potranno accedere alla selezione se hanno conseguito una media superiore al 60%, parametrata al triennio;
  - f) Non potranno accedere alla selezione per l'attribuzione della nuova PEO i dipendenti che nel biennio antecedente l'anno di riferimento, abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto, art. 58 co.1 lett. b) del CCNL 21/05/2018
  - g) Non potranno accedere alla selezione per l'attribuzione della nuova PEO i dipendenti che nel biennio antecedente l'anno di riferimento, siano risultati assenti per più del 50% dei giorni lavorativi, anche non consecutivi, non sono conteggiate a tal fine le assenze per a) infortuni, b) astensione obbligatoria per maternità, c) malattie per causa di servizi, d) terapie salvavita, e) assenza e permessi di cui alla L. 104/92, f) permessi e distacchi sindacali.

#### Art. 3 Elementi di valutazione

1. La valutazione del dipendente è quella individuale desumibile dalla scheda del sistema delle performance adottato dall'Ente; vengono presi in considerazione i seguenti elementi:

3



- a) valutazione della performance individuale del dipendente;
  - b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;
  - c) competenze acquisite e certificate.
2. Nel caso di modifica del Sistema delle Performance nel periodo oggetto di valutazione per le PEO, le diverse valutazioni vengono riproporzionate e riportate ad un sistema unico approvato in Delegazione Trattante.
  3. La valutazione individuale del personale in posizione di comando o distacco è di competenza dell'Ente in cui il dipendente presta temporaneo servizio, che viene trasmessa all'Ente e integrata nel periodo oggetto della Valutazione della PEO;
  4. Ad eccezione dei casi previste per l'esclusione del dipendente dalla PEO, se il periodo di riferimento oggetto di valutazione del dipendente avente diritto di partecipazione alla PEO, è inferiore ai tre anni ma uguale o superiore ad un anno e la mancata valutazione è dovuta all'Amministrazione datrice di lavoro, si utilizza la valutazione disponibile del triennio antecedente l'anno di riferimento.

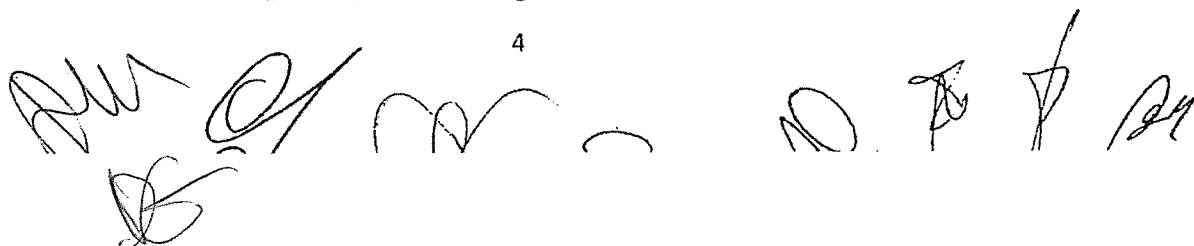
#### Art. 4 Valutazione della performance individuale

1. Si considera la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di riferimento.
2. In presenza di più valutazioni infrannuali viene calcolata prima la media del punteggio su base annua e successivamente la media triennale.
3. Fatto 100 il punteggio massimo per la progressione economica orizzontale, nelle categorie A, B1 e B3, sono attribuiti per la performance individuale, 60 punti direttamente proporzionali al punteggio ottenuto dalla media di valutazione del triennio; nella categoria C, sono attribuiti per la performance individuale punti 65, direttamente proporzionali al punteggio ottenuto dalla media di valutazione del triennio; nella categoria D, sono attribuiti per la performance individuale punti 70, direttamente proporzionali al punteggio ottenuto dalla media di valutazione del triennio.

#### Art. 5 Esperienza maturata in ambito lavorativo

1. Si considera l'insieme delle cognizioni ed abilità acquisite dal dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, tenendo conto: a) anzianità di servizio, l'attività lavorativa prestata presso pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.
2. Fatto 100 il punteggio massimo per la progressione economica orizzontale, all'esperienza maturata nelle categorie A, B1 e B3 in godimento al momento della PEO, sono attribuiti

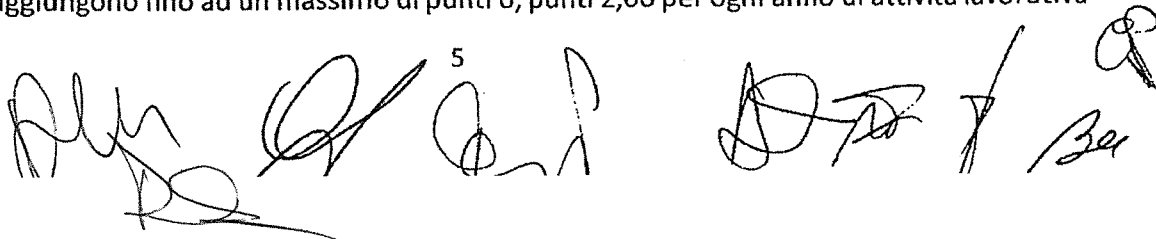
4



massimo punti 35 (35%); all'esperienza maturata nella categoria C in godimento al momento della PEO sono attribuiti massimo punti 30 (30%); all'esperienza maturata nella categoria D in godimento al momento della PEO, sono attribuiti massimo punti 25 (25%).

3. A sua volta i punteggi di cui al comma 2 per ciascuna categoria sono così suddivisi:
- a) Categoria A, punti 1,00 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi per attività lavorativa prestata nella categoria di appartenenza fino ad un massimo di punti 29; a cui si aggiungono fino ad un massimo di punti 6, punti 2,00 per ogni anno di attività lavorativa prestata nella posizione economica in godimento al momento della PEO a partire dal 3° anno in cui si ha il possesso del requisito per la partecipazione alla PEO, art. 16 co. 6 del CCNL 21/05/2018;
  - b) Categoria B1, fino ad un massimo di 29 punti, così distribuiti, punti 1,00 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi per attività lavorativa prestata nella categoria di appartenenza, punti 0,50 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi per attività lavorativa prestata nella categoria inferiore a quella di appartenenza; a cui si aggiungono fino ad un massimo di punti 6, punti 2,00 per ogni anno di attività lavorativa prestata nella posizione economica in godimento al momento della PEO a partire dal 3° anno in cui si ha il possesso del requisito per la partecipazione alla PEO, art. 16 co. 6 del CCNL 21/05/2018;
  - c) Categoria B3, fino ad un massimo di 29 punti, così distribuiti, punti 1,00 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi per attività lavorativa prestata nella categoria di appartenenza, punti 0,50 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi per attività lavorativa prestata nelle categorie inferiori a quella di appartenenza (A e B1); a cui si aggiungono fino ad un massimo di punti 6, punti 2,00 per ogni anno di attività lavorativa prestata nella posizione economica in godimento al momento della PEO a partire dal 3° anno in cui si ha il possesso del requisito per la partecipazione alla PEO, art. 16 co. 6 del CCNL 21/05/2018;
  - d) Categoria C, fino ad un massimo di 24 punti, così distribuiti, punti 0,75 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi per attività lavorativa prestata nella categoria di appartenenza, punti 0,50 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi per attività lavorativa prestata nelle categorie inferiori a quella di appartenenza; a cui si aggiungono fino ad un massimo di punti 6, punti 2,00 per ogni anno di attività lavorativa prestata nella posizione economica in godimento al momento della PEO a partire dal 3° anno in cui si ha il possesso del requisito per la partecipazione alla PEO, art. 16 co. 6 del CCNL 21/05/2018;
  - e) Categoria D, fino ad un massimo di 19 punti, così distribuiti, punti 0,76 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi per attività lavorativa prestata nella categoria di appartenenza, punti 0,40 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi per attività lavorativa prestata nelle categorie inferiori a quella di appartenenza; a cui si aggiungono fino ad un massimo di punti 6, punti 2,00 per ogni anno di attività lavorativa

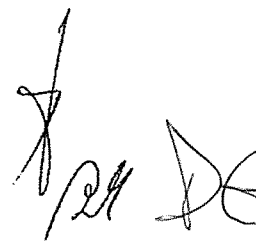
5



prestata nella posizione economica in godimento al momento della PEO a partire dal 3° anno in cui si ha il possesso del requisito per la partecipazione alla PEO, art. 16 co. 6 del CCNL 21/05/2018.

#### Art. 6 Competenze acquisite e certificate

1. Alle competenze acquisite e certificate (titoli di studio e formazione) è attribuito un punteggio massimo complessivo di punti 5.
2. Il titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria in godimento come previsto dall'art. 12, Conferma del Sistema di Classificazione del CCNL 21.05.2018, non comporta l'acquisizione di alcun punteggio.
3. I titoli di studio superiori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria in godimento possono far conseguire al dipendente un punteggio aggiuntivo fino ad un massimo di punti 5,00, il titolo di grado superiore assorbe quello di grado inferiore, per la formazione possono essere valutati i corsi con una data non superiore ad 8 anni precedenti l'anno di riferimento e che non siano stati già utilizzati nelle precedenti progressioni economiche orizzontali, titoli e formazione per essere valutati dovranno essere attinenti l'attività lavorativa nella pubblica amministrazione.
4. Valutazione titoli:
  - a) diploma triennale, valore punti 0,75;
  - b) diploma maturità o quinquennale, valore punti 1,50;
  - c) laurea triennale, valore punti 2,50;
  - d) laurea magistrale o specialistica, valore punti 4,00;
  - e) seconda laurea (triennale o magistrale 50% del punteggio)
  - f) master universitari post laurea di 1° livello ai sensi dell'art. 3 co. 9 D.M. 270/04, valore punti 1;
  - g) master universitari post laurea di 2° livello ai sensi dell'art. 3 co. 9 D.M. 270/04, valore punti 1;
  - h) dottorato di ricerca, valore punti 2;
  - i) corsi di perfezionamento post laurea durata annuale, valore punti 1;
  - j) corsi di specializzazione universitari post laurea durata 2 anni punti 2;
  - k) certificazioni informatiche accreditati dal MIUR (AICA) punti 0,50;
  - l) iscrizioni in Albi professionali, punti 1;
5. Formazione, corsi di formazione organizzati e/o autorizzati dall'Ente
  - a) di durata fino a 1 giornate o 12 ore punti 0,10





- b) di durata fino a 3 giornate o 18 ore punti 0,15
- c) di durata superiore a 3 giornate, fino a 5 giornate o 30 ore punti 0,20
- d) di durata superiore a 5 giornate o 30 ore punti 0,30

**Art. 7 Prospetto riepilogativo, Tabella Complessiva Punteggio PEO**

Categorie	Performance	Esperienza lavorativa	Titoli e Formazione	Totale Punti
	Valore ponderale	Valore ponderale	Valore ponderale	100%
A	60% = 60 punti Art. 4 co. 3	35% = 35 punti Art. 5 co. 3 lett. a)	5% = 5 punti Art. 6	100
B1	60% = 60 punti Art. 4 co. 3	35% = 35 punti Art. 5 co. 3 lett. b)	5% = 5 punti Art. 6	100
B3	60% = 60 punti Art. 4 co. 3	35% = 35 punti Art. 5 co. 3 lett. b)	5% = 5 punti Art. 6	100
C	65% = 65 punti Art. 4 co. 3	30% = 30 punti Art. 5 co. 3 lett. d)	5% = 5 punti Art. 6	100
D	70% = 70 punti Art. 4 co. 3	25% = 25 punti Art. 5 co. 3 lett. e)	5% = 5 punti Art. 6	100

**Art. 8 Disciplina per l'attribuzione del punteggio PEO**


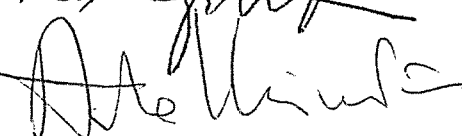
1. Il Responsabile del Servizio Personale provvede all'indizione delle selezioni per la PEO, mediante pubblicazione dell'Avviso All'Albo Pretorio On-line e ne da informativa alla RSU e alle OO.SS. firmatarie dell'ultimo contratto nazionale.
2. L'Avviso di selezione deve indicare:
  - a) numero di progressioni per posizione economica di ciascuna categoria giuridica per le quali è indetta la procedura selettiva;
  - b) requisiti generali di accesso alla selezione;
  - c) termini e modalità di presentazione delle domande;
3. A seguito di pubblicazione dell'avviso i dipendenti interessati presentano formale istanza di partecipazione, compilando sotto forma di autocertificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. 28/12/2000 n. 445, l'apposita modulistica. L'Amministrazione verifica quanto dichiarato e prodotto dai dipendenti che risultano utilmente collocati in graduatoria.

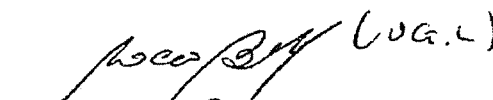
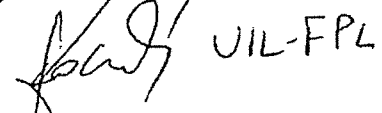
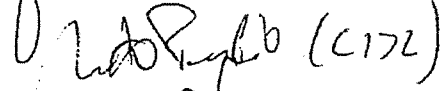

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a '7' above it in the center, and several other initials and signatures on the right, including one that appears to be 'GP'.

4. Alla procedura di selezione è preposto l'Ufficio Personale. L'Ufficio attribuisce i punteggi secondo quanto indicato dal presente regolamento. Al termine delle suddette operazioni viene formulata una graduatoria provvisoria, esposta per 15 giorni consecutivi, distinta per categorie giuridiche e posizioni economiche con l'indicazione del punteggio come da prospetto di cui al precedente art. 6 co 6.
5. Entro 15 giorni dalla pubblicazione ciascun dipendente può presentare ricorso interno al Segretario Generale con richiesta motivata di rettifica dei punteggi attribuiti nella graduatoria medesima.
6. Entro i successivi 15 giorni dalla scadenza per i ricorsi interni il Segretario Generale esamina gli stessi sulla base degli atti acquisiti presso l'ufficio personale, convoca per il contraddittorio i dipendenti interessati, eventualmente assistiti dal rappresentante sindacale o persona di fiducia.
7. Il Segretario Generale, redige un apposito verbale di definizione dei ricorsi interni, con rettifica, in caso di accoglimento del ricorso, ovvero di conferma, in caso di non accoglimento del ricorso, dei punteggi attribuiti nella graduatoria provvisoria.
8. Il Responsabile del Servizio personale, al termine della procedura di cui ai commi precedenti, con proprio provvedimento approva entro 15 giorni la graduatoria definitiva, resa pubblica all'Albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi.
9. Il Dipendente potrà, in ogni caso, avvalersi degli strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Art. 9 Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina si rinvia alle vigenti norme legislative, contrattuali e regolamentari in materia.
2. Devono considerarsi abrogate le precedenti disposizioni ed i regolamenti dell'Ente incompatibili con la presente disciplina.

(UILFPL)   
 (UILFPL) 

 (UGL)  
 UIL-FPL  
 (CIRL)  
 Giulio Polore (EUSC)  
 Daniela Piana (COK)  
  
 Domenico Grillo (CGIL)





