

IPOTESI DI ACCORDO PER IL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE

AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 8 DEL CCRL 2016-2018 – P.E.O. 2021

L'anno 2021, il giorno 14 del mese di ottobre, presso i locali dell'ARAN Sicilia, l'Aran Sicilia e le Organizzazioni sindacali:

- **premesso** che l'art. 22 del C.C.R.L. relativo al triennio giuridico ed economico 2016-2018, sottoscritto il giorno 9 maggio 2019, disciplina l'istituto della "Progressione economica all'interno della categoria" prevedendo che la medesima si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento economico tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tale fine espressamente previste;
- **considerato** che il comma 3, lett. a), b, c) e d) del citato art. 22 disciplina i criteri posti alla base delle graduatorie di merito e determinanti la sommatoria complessiva dei punteggi conseguiti dai dipendenti;
- **considerato** che tale progressione è riconosciuta in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti e nel limite delle risorse disponibili le quali sono poste interamente a carico del "Fondo risorse decentrate" di cui all'art. 90 del CCRL;
- **considerato** che il comma 8 del citato art. 22 prevede che, per la Regione siciliana, la contrattazione integrativa regionale definisce criteri e modalità per l'attivazione dell'istituto, con la previsione della quantificazione dell'accantonamento delle necessarie risorse finanziarie, e disciplina la pesatura e la differenziazione dei punteggi dei criteri e degli elementi di valutazione previsti dal precedente comma 3 dello stesso articolo;
- **considerato** che il comma 7 del citato art. 22 prevede che l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale si sono perfezionate le relative procedure;
- **visto** l'atto di indirizzo per la ripartizione del "Fondo risorse decentrate" di cui all'art. 90 del CCRL, formulato dall'Assessore regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica con nota prot. 56452 del 4 giugno 2021, ove è stabilito che l'attuazione dell'istituto contrattuale della Progressione Economica Orizzontale avvenga "nella percentuale consentita dalle vigenti disposizioni, anche alla luce delle precedenti già contrattate";
- **considerato** che, in applicazione dell'art.22 del CCRL 2016/2018, con l'Accordo stipulato il 27.12.2019 è stata stabilita, con decorrenza 1° gennaio 2019, l'attribuzione in modo selettivo di progressioni economiche orizzontali a una quota del 35% dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio a tale data;
- **considerato**, inoltre, che con l'Accordo per il riparto del Fo.R.D. sottoscritto il 28.12.2020, sono state accantonate, a valere sul Fo.R.D. per l'anno 2020, risorse finanziarie necessarie per l'attribuzione della P.E.O. a una quota di personale pari al 35% dei dipendenti aventi diritto;
- **considerato**, altresì, che l'art. 22, comma 10, del CCRL 2016/2018 prevede l'applicazione della percentuale del 35 per cento unicamente in sede di prima applicazione;
- **tenuto conto** che, coerentemente con i consolidati orientamenti generali in materia di pubblico impiego, espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica nazionale, dal Ministero dell'economia e delle finanze e dalla Corte dei Conti in ordine alla percentuale massima delle P.E.O. applicabile ai comparti pubblici nazionali, è possibile determinare i beneficiari delle Posizioni economiche orizzontali (P.E.O.) nella percentuale massima del 50 per cento degli aventi diritto, come definiti sulla base del personale effettivamente in servizio alla data del 1°

50/FP
Jem
UCG
gpr

FA CCIL
Oglio
MTE

SADURS

gennaio 2021, al netto delle unità di personale già destinatarie di tale istituto contrattuale relativo agli anni 2019 e 2020, con la contestuale destinazione, a tale fine, delle correlate risorse finanziarie appostate nel Fondo risorse decentrate per l'anno 2021;

- vista la nota n. 97419 del 9.9.2021 con la quale il Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del Personale ha comunicato i dati del personale in servizio al 1° gennaio 2021, distintamente per il personale del ruolo regionale e del Corpo Forestale Regione siciliana, specificando altresì che gli stessi "saranno soggetti ad aggiornamento a seguito della definizione della procedura selettiva per la progressione economica, di cui al bando attribuzione PEO 2019";

concordano

di proseguire, ai sensi dell'art. 22 del CCRL 9 maggio 2019, il percorso di articolato sviluppo economico all'interno del sistema di classificazione, correlato al diverso grado di abilità professionale acquisito dal personale nello svolgimento delle funzioni proprie della categoria di appartenenza, nei limiti delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, pari a € 1.604.433,55, a valere sul Fondo risorse decentrate di cui all'art. 90 del CCRL e, in ogni caso, per una quota del 50 per cento degli aventi diritto, come definiti sulla base del personale effettivamente in servizio alla data del 1° gennaio 2021 al netto delle unità già destinatarie dell'istituto contrattuale delle Progressioni Economiche Orizzontali relativo agli anni 2019 e 2020.

Articolo 1

(Decorrenza delle progressioni economiche)

I passaggi da una posizione economica retributiva a quella immediatamente superiore avvengono al termine delle procedure selettive disciplinate nel presente accordo, con decorrenza 1° gennaio dell'anno nel quale si perfezionano le relative procedure, per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri di seguito disciplinati.

L'amministrazione regionale provvederà ad informare tutto il personale dell'avvio delle procedure che saranno, altresì, pubblicate nel sito internet della Regione siciliana.

Articolo 2

(Requisiti di partecipazione)

Possono partecipare alle procedure per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato appartenenti ai ruoli regionali che, al 1° gennaio 2021, abbiano maturato un'anzianità di servizio pari a trentasei mesi nell'attuale posizione economica in godimento, anche se in posizione di comando o distacco presso altra pubblica amministrazione, ovvero con rapporto di lavoro a tempo determinato presso l'Amministrazione regionale, in attuazione di quanto previsto dalla giurisprudenza di derivazione comunitaria.

Sono esclusi dalle procedure coloro che:

- si trovino in stato di sospensione cautelare, sia obbligatoria che facoltativa, dal servizio;
- abbiano riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente la data di pubblicazione dell'avviso/bando, superiori alla multa;
- nel corso della loro attività presso l'amministrazione di appartenenza o presso altra Pubblica Amministrazione, siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione a un procedimento penale che non si sia ancora concluso con l'assoluzione.

SCRP
ferr
csc

FA CCIL
Loren

SADURS

an

Il dipendente sarà escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui ai punti precedenti nel corso dello svolgimento della procedura stessa, sino all'approvazione della graduatoria finale.

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare sospeso in attesa di definizione di procedimento penale instaurato nei loro confronti. In tale caso l'attribuzione della progressione economica superiore è sospesa e subordinata alla definizione, con formula di piena assoluzione ovvero di provvedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, del procedimento penale in corso.

Articolo 3 (Criteri selettivi)

I passaggi alle posizioni economiche successive sono disciplinati sulla base di graduatorie di merito per ciascuna posizione economica nell'ambito delle rispettive categorie, e sulla base dei criteri di seguito descritti:

1. esperienza professionale maturata;
2. titoli di studio, culturali e professionali;
3. percorso formativo obbligatorio propedeutico all'esame finale;
4. risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio precedente al presente accordo.

A ciascuno dei criteri selettivi sopra individuati viene attribuito un punteggio massimo di 30 punti secondo le schede, distinte per categoria, di seguito riportate che costituiscono parte integrante del presente accordo.

Con riferimento al primo criterio, l'esperienza professionale maturata è commisurata alla valutazione del servizio prestato. Il punteggio è attribuito sulla base degli anni di servizio; a tal fine si sommano preliminarmente tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito, i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati. Ai fini del calcolo degli anni di servizio si deve sempre tener conto della decorrenza economica.

Con riferimento al secondo criterio, deve essere considerato solo il titolo più elevato posseduto, ferma restando la somma dei punti previsti per il possesso di abilitazione o titoli post lauream.

Con riferimento al terzo criterio, le parti concordano che l'attività formativa propedeutica all'esame finale si concretizza nella predisposizione da parte dell'Amministrazione regionale di una pubblicazione, articolata in quattro sezioni corrispondenti a ciascuna categoria professionale, contenente gli argomenti delle materie oggetto di formazione e una serie di batterie di quesiti a risposta multipla dalle quali saranno estratte le domande dell'esame finale.

L'esame finale sarà costituito da una serie di 30 domande a risposta predefinita, estratte tra quelle definite dall'Amministrazione regionale nella pubblicazione di cui al periodo precedente, tra le quali il dipendente dovrà scegliere quella esatta.

Ogni risposta esatta determina l'attribuzione di 1 punto, fino ad un massimo complessivo di 30 punti. Le domande errate o quelle senza risposta non determinano penalizzazioni del punteggio complessivo.

A tal fine l'Amministrazione utilizza in via prioritaria il materiale formativo già predisposto e divulgato ai propri dipendenti in occasione della procedura per il conferimento delle PEO relative all'anno 2019.

Requisito minimo per il superamento della verifica formativa è il conseguimento di un punteggio non inferiore a 18/30.

FP CGIL


SARLES



3

Con riferimento al quarto criterio, la valutazione della performance individuale è desunta sulla base delle procedure pro-tempore in essere per ciascun anno di competenza (triennio 2018 – 2020 schede di valutazione). Al personale per il quale non sia stato possibile effettuare la predetta valutazione per effetto di assenze normativamente e contrattualmente previste e disciplinate (ad esempio: comandi e/o distacchi presso altre P.A., aspettative per motivi personali o di legge, infortuni sul lavoro e/o malattie prolungate, distacchi e/o permessi sindacali, assenze per mandato elettorale, ecc.) il punteggio previsto di 30 punti, in assenza di specifiche note di demerito, non subisce decurtazioni.

Articolo 4
(Disposizione finale)

In attuazione di quanto previsto dall'art. 22, comma 13 del CCRL del 9 maggio 2019, per il personale del Corpo forestale della Regione siciliana la progressione economica orizzontale di cui al presente accordo non produce effetti giuridici né promozioni di carriera, le quali restano disciplinate dalle norme dei capitoli da I a VIII del decreto presidenziale 20 aprile 2007, come già disposto dall'art. 46-bis del decreto presidenziale 20 gennaio 2010.

- Per l'ARAN Sicilia:

avv. Accursio Gallo

dott. Giuseppe D'Appolito

dott. Paolo Cibir

- per le OO.SS.:

(nome e cognome)

(firma)

CGIL-FP

CAMPAORA FRANCO
GRIMAUSSO CARMELO

CISL-FP

FABRIZIO LERUSSO

COBAS/CODIR

SADIRS

SIAD

UGL

ZUCCHETTI ROBERTO

UIL-FPL

en

**Criteria generali selettivi per le progressioni economiche
all'interno della CAT. A**

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,00 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'Amm. Reg.le	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità non di ruolo	0,4 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso altre P.A.	0,3 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	TOTALE Punti	30 MAX

TITOLI DI STUDIO	Scuola elementare	5 punti
	Diploma Scuola secondaria di 1° grado	10 punti

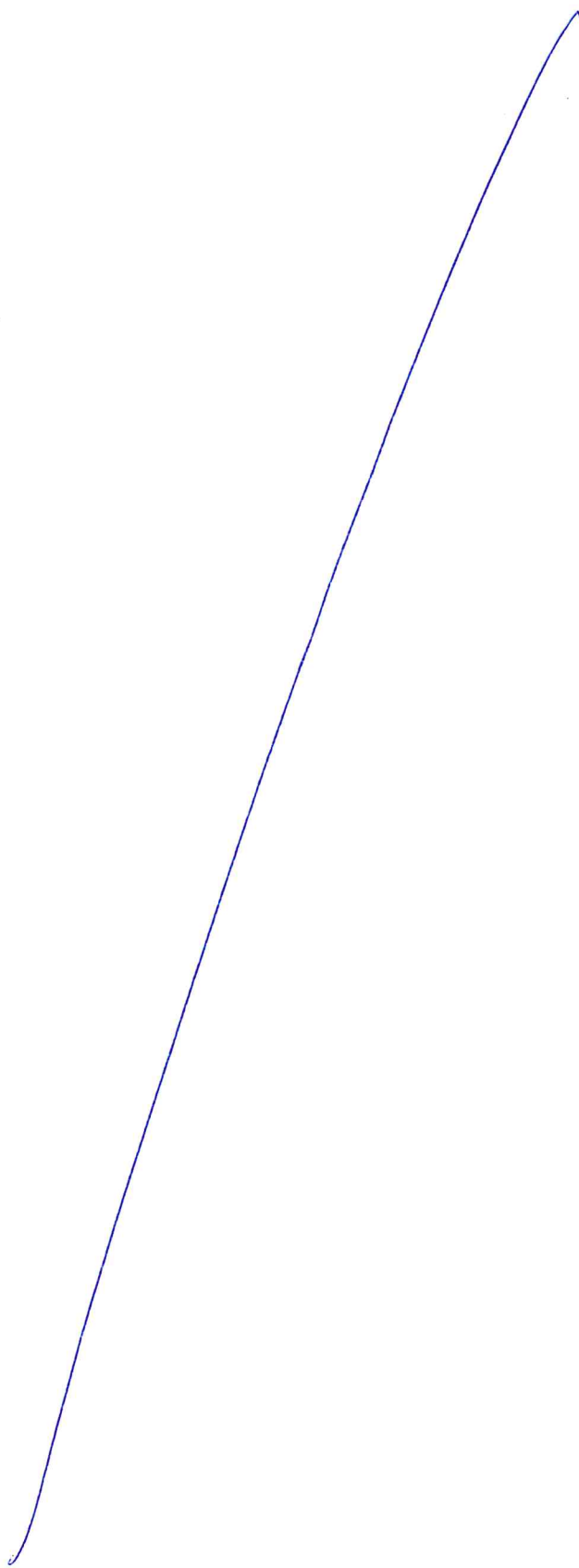
Ulteriori Titoli	Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale	15 punti
	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento	25 punti
	Master – Dottorato – specializzazione post- laurea – Ulteriore laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess.	5 punti
	TOTALE Punti	30 MAX

FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min.	18 punti
	Max	30 punti

RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE	1° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	TOTALE Punti	30 Max

ad FD
*A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano.

FRACIL
SADLES



**Criteria generali selettivi per le progressioni economiche
all'interno della CAT. B**

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,00 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'Amm. Reg.le	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità non di ruolo	0,4 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso altre P.A.	0,3 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	TOTALE Punti	30 MAX

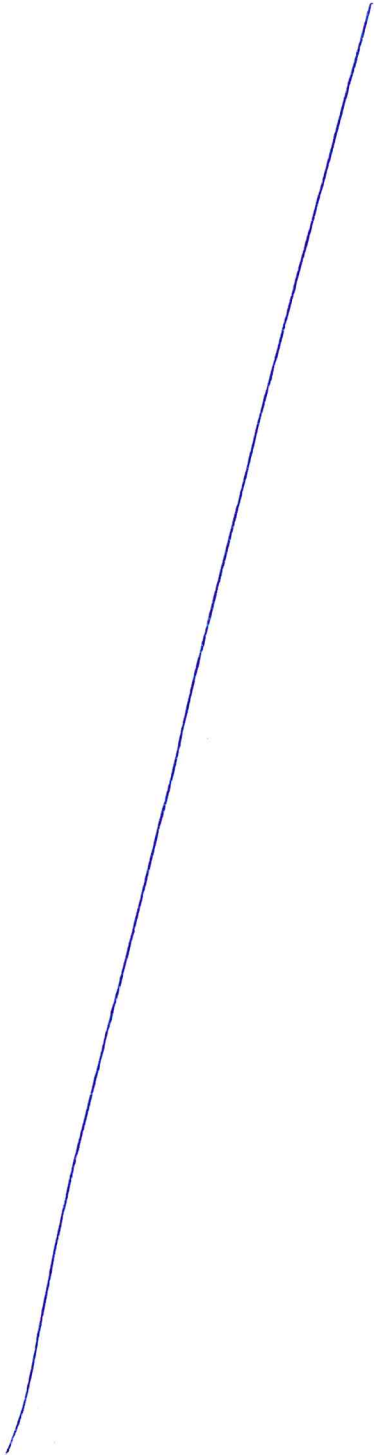
TITOLI DI STUDIO	Scuola elementare	5 punti
	Diploma Scuola secondaria di 1° grado	10 punti

Ulteriori titoli	Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale	15 punti
	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica/magistrale o vecchio ordinamento	25 punti
	Master – Dottorato – specializzazione post- laurea – Ulteriore laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess.	5 punti
	TOTALE Punti	30 MAX

FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min.	18 punti
	Max	30 punti

RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE	1° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	TOTALE Punti	30 Max

A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano.



**Criteria generali selettivi per le progressioni economiche
all'interno della CAT. C**

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,00 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'Amm. Reg.le	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità non di ruolo	0,4 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso altre P.A.	0,3 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	TOTALE Punti	30 MAX
TITOLI DI STUDIO	Diploma Scuola secondaria di 1° grado	10 punti
Ulteriori titoli	Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale	15 punti
	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica/magistrale o vecchio ordinamento	25 punti
	Master – Dottorato – specializzazione post- laurea – Ulteriore laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess..	5 punti
	TOTALE Punti	30 MAX
FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min.	18 punti
	Max	30 punti

RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE	1° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	TOTALE Punti	30 Max

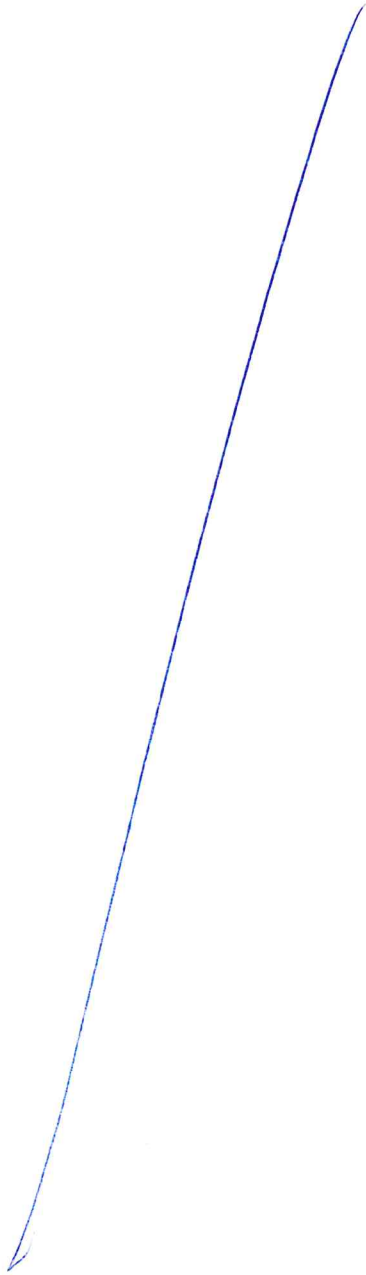
*A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano.

ISC/FP
de
*A
CG

en

FP CG 12
CG 12
CG 12

SAD 125
SAD 125



**Criteria generali selettivi per le progressioni economiche
all'interno della CAT. D**

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,00 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'Amm. Reg.le	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità non di ruolo	0,4 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso altre P.A.	0,3 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	TOTALE Punti	30 MAX
TITOLI DI STUDIO	Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale	10 punti
Ulteriori titoli	Laurea Triennale	15 punti
	Laurea Specialistica/magistrale o vecchio ordinamento	25 punti
	Master – Dottorato – specializzazione post- laurea – Ulteriore laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess..	5 punti
	TOTALE Punti	30 MAX
FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min.	18 punti
	Max	30 punti

RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE	1° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	TOTALE Punti	30 Max

A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano.

56 RP
Aparità di punteggio
verrà data precedenza
al dipendente più
anziano.

an

FACOLTA
di
ECONOMIA
E
STATISTICA

SADIRS

