

VERBALE RIUNIONE SINDACALE COMPARTO DEL 21.12.2021

OGGETTO:

1. Bando welfare 2020;
2. PEO 2020 e 2021. Criteri di attribuzione;
3. Varie ed eventuali.

Convocazione prot. n. 0558378/21 del 20.12.2021

Alle ore 16.15 ha inizio l'incontro di cui all'oggetto.

Sono presenti: Barbara Morgante, Ilda Coluzzi, Gabriella De Lauretis, Federica Benedetti, Edi Cipollone, Paola Puglielli, Loredana Di Carlo, Nicolangelo Zizzi, Vito Di Milia, Alfiero Di Giammartino, Massimo Smigliani, Paola Addante, Michele Modesti, Dolantina Margiotta, Alessandra Vizzani, Mauro Giardino.

La Parte pubblica propone di esaminare il 2° punto all'ordine del giorno e sollecita osservazioni rispetto alla proposta inoltrata.

La CISL FP (De Lauretis) rileva che, attribuendo il punteggio di 0,5 ad ogni anno di anzianità giuridica, per un massimo di 10, ci sarebbe un appiattimento in quanto verrebbe valorizzato il periodo massimo di 20 anni, con conseguente pregiudizio per coloro che possono vantare una maggiore anzianità.

La Parte pubblica spiega che l'intento è quello di eliminare la sperequazione rispetto ai corsi di formazione per i quali attualmente è previsto il medesimo punteggio.

La UIL FPL ribadisce la volontà di mantenere fermi i criteri attualmente vigenti, senza alcuna modifica.

La Parte pubblica risponde che l'accordo era limitato al 2019, per cui a partire dal 2020 occorre rivederlo; sollecita una mediazione, anche perché le modifiche sono minime.

La RSU CISL (Smigliani) chiede quanti anni la Parte pubblica intende riconoscere e valorizzare. Concorda con De Lauretis circa l'appiattimento e propone di attribuire 0,25 ad ogni anno di anzianità, in modo da valorizzare un periodo massimo di 40 anni.

La Parte pubblica risponde che l'intento è solo quello di equilibrare il punteggio tra i vari elementi di valutazione, per cui si è previsto 0,5 per ogni anno di anzianità.

La CISL FP (Di Milia) ricorda che la PEO è la valorizzazione dell'esperienza, quindi non equivale automaticamente all'anzianità, anche perché in questo modo vengono penalizzati i dipendenti con minore anzianità. Fatta questa premessa, si può discutere del punteggio. Osserva poi che non è equo attribuire lo stesso punteggio sia agli incarichi formali che alla laurea.

La RSU CGIL (Benedetti) concorda circa la valorizzazione dell'anzianità, così come ritiene debbano valorizzarsi i gruppi di lavoro poiché molti dipendenti non hanno la disponibilità finanziaria per frequentare corsi di laurea o master. Osserva, però, che bisogna darsi delle regole per la partecipazione ai gruppi di lavoro, al fine di dare la possibilità a tutti.

La Parte pubblica ribadisce che i gruppi debbano essere interdisciplinari e costituiti con determina del direttore generale, in modo da dare anche una certa levatura alle connesse attività e maggiore uniformità.

La FP CGIL (Puglielli) rileva che l'anzianità certamente non costituisce il fattore maggiormente rilevante per la PEO, tenuto conto che il 70% del punteggio è attribuito alla valutazione delle prestazioni. Per cui, ritiene debba essere valorizzata l'intera anzianità di servizio. Relativamente ai gruppi di lavoro, chiede se gli stessi hanno un peso anche per la valutazione dei dipendenti. Infine, sollecita la definizione di criteri per dare a tutti la possibilità di partecipare ai gruppi.

La Parte pubblica risponde che i gruppi di lavoro vengono valorizzati per la PEO e per l'attribuzione di P.O..

La CISAL osserva che l'appiattimento dal punto di vista giuridico e professionale c'è stato anche nelle PEO precedenti. Inoltre, siccome ora vengono valorizzati i gruppi di lavoro per attività diverse da quelle ordinariamente assegnate ai dipendenti, chiede alla Parte pubblica come si è svolta l'istruttoria PEO negli anni precedenti con riferimento a tale elemento di valutazione.

Segue discussione su tale specifico punto.

La RSU CISL (Smigliani), sempre a proposito dei gruppi, osserva che molto spesso questi vengono costituiti anche per esigenze specifiche di uno stesso servizio, per cui non condivide la previsione che debba trattarsi di attività che esulano dalla struttura di appartenenza. Rileva che i criteri vigenti sono il frutto di un lavoro lungo e laborioso, per cui ritiene opportuno mantenerli, ma attribuendo il punteggio di 0,25 ad ogni anno di servizio, in modo da valorizzare al massimo l'anzianità.

La RSU UIL (Zizzi) osserva che chi ha 40 anni di servizio, molto probabilmente ha già acquisito la posizione economica massima, per cui diventa inutile il discorso della valorizzazione della massima anzianità.

Segue discussione su valorizzazione della 2^a laurea e del 2° diploma.

La Parte pubblica propone di valorizzare, come anzianità giuridica, anche l'eventuale periodo lavorativo svolto con la categoria superiore a quella di appartenenza. Inoltre, al fine di mediare le posizioni delle parti, propone di attribuire 0,40 per i primi 20 anni di anzianità e 0,20 dal 21° anno in poi: in questo modo si possono valorizzare 30 anni di servizio.

La CISAL chiede se si possa specificare nella bozza che, relativamente alle attività istituzionali svolte con incarico formale, debbano essere forniti gli estremi dell'atto, non essendo sufficiente la sola autocertificazione.

La Parte pubblica risponde come ciò non sia possibile, perché il sistema è basato sull'autocertificazione, che comunque non può essere generica, dovendo indicare gli estremi del provvedimento autocertificabile.

La RSU CGIL (Di Carlo) chiede come debbano essere intesi i gruppi di lavoro qualificanti ai fini della PEO.

La Parte pubblica risponde rimandando a quanto specificato nella bozza già inviata via email. Più in particolare dovrà trattarsi di tavoli e gruppi di lavoro inerenti ad attività che non rientrino tra quelle ordinariamente ed istituzionalmente assegnate ai partecipanti.

La CISL FP chiede un chiarimento sui punteggi, ritenendo che non vi sia equilibrio tra il punteggio assegnato, ad esempio, ad una laurea triennale (2 punti) e quello di un gruppo di lavoro (sempre 2 punti).

La Parte pubblica propone di mediare con un punteggio di 1,5 per i gruppi di lavoro.

La FP CGIL (Puglielli) è favorevole a mantenere inalterato il punteggio di 2 punti.

La RSU CISL e CGIL (De Lauretis e Benedetti) concordano con la FP CGIL.

La Parte pubblica spiega come, fermo restando che per l'Amministrazione la scelta è ininfluente, mentre la laurea verrebbe spesa solo una volta, gruppi e tavoli di lavoro possono essere formati tutti gli anni, ed anche in numero superiore ad uno per anno.

Segue discussione sulla materia. Alla fine si concorda per mantenere inalterato il punteggio di 2 punti per i tavoli e gruppi di lavoro. Ottenuto l'ok del tavolo per le modifiche precedentemente concordate, Parte Pubblica si impegna a reinoltrare la bozza con le modifiche concertate via email alle OO.SS., con l'impegno a mantenere fermi i criteri, salvo modifiche che si rendessero necessarie all'esito dell'impatto con la procedura nel 2020, per il biennio 2020-2021. Si passa quindi al Welfare.

La Parte pubblica riassume sinteticamente le due modifiche che erano state sollecitate (in materia di visite specialistiche e relative alle associazioni sportive, per le quali si richiedeva di eliminare il requisito dei tre anni di affiliazione al CONI, che rendeva complesse le relative verifiche).

Le OO.SS. sono concordi sulle modifiche, ed anche in questo caso la Parte Pubblica provvederà ad inoltrare il bando rettificato alle OO.SS. via email. Si passa quindi alle Varie ed Eventuali.

La RSU CGIL (Di Carlo) chiede se ci sia stato l'approfondimento richiesto in merito alla possibilità di aumentare il valore nominale dei tickets.

La Parte pubblica risponde che non è stato possibile approfondire, anche se dalle prime verifiche non risulterebbero evidenti vantaggi, se non dal punto di vista fiscale.

La RSU CGIL (Di Carlo) chiede se vi siano novità per quanto concerne lo *smart working*.

La Parte pubblica risponde come manchi ancora l'allegato dei sistemi informativi e che in ogni caso provvederà ad un nuovo sollecito.

La riunione termina alle ore 17.45.

La Parte pubblica

Barbara Morgante

Fabrizio Bernardini

Ilda Coluzzi

La Parte sindacale

Territoriali

CISL

UIL

CISAL

RSU

Attesa la modalità di riunione in videoconferenza, l'atto non è materialmente firmato ed il verbalizzante attesta quanto sopra riferito come conforme a quanto accaduto, significando che il presente verbale è stato condiviso con i partecipanti via e-mail prima della stesura definitiva.

Il verbalizzante

Dott.ssa Clementina Graziani



Stralcio Accordo integrativo - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (art. 7, c. 4 lett. c, ed artt. 16 e 67 C.C.N.L. funzioni locali 21.5.2018) ANNI 2020 e 2021.

In data 21/12/2021, presso gli uffici della Giunta Regionale a L'Aquila, la Delegazione Trattante per il personale delle categorie sottoscrive il presente accordo stralcio integrativo di cui all'oggetto.

1. Il sistema di progressione economica all'interno della categoria, disciplinato dagli artt. 16 e 67 del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018, è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali del personale a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato presso altri Enti, Organizzazioni Sindacali o Amministrazioni Pubbliche.
2. Nel limite delle risorse economiche annualmente destinate ed inserite tra le risorse decentrate stabili, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto. I relativi oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.
3. Il processo di acquisizione della posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali, con inquadramenti nelle nuove posizioni a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno.
4. La percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno, nell'ambito delle risorse ad hoc destinate, verrà assegnata a ciascuna categoria sul totale dei dipendenti aventi diritto. La percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno, suddivisa per ciascuna categoria, è decisa a seguito contrattazione tra le parti. Le selezioni, sono impostate su valutazioni di merito, di esperienza e di professionalità acquisite.
5. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati nello stesso anno tramite lo scorrimento delle graduatorie, ove non venga superato il limite percentuale delle disposizioni in materia, a partire dalle categorie più basse.

Procedure e criteri di valutazione della Progressione orizzontale

La partecipazione alle selezioni è consentita ai dipendenti:

- a) in attività di servizio presso la Giunta regionale d'Abruzzo nella categoria di appartenenza al 1° gennaio 2019;
- b) che, con riferimento all'anno precedente in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, abbiano conseguito una valutazione individuale definitiva pari almeno a 71/100;
- c) che abbiano maturato almeno 24 mesi di anzianità nella posizione economica di appartenenza.

Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 7 del CCNL del 21.5.2018, in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente

con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione del presente istituto contrattuale.

I dipendenti in distacco sindacale, in aspettativa per gravi motivi familiari, infermità, maternità, cariche elettive e pubbliche partecipano alle selezioni anche in carenza di scheda di valutazione, sulla media della valutazione dei tre anni precedenti il distacco o l'aspettativa.

Per la prima progressione economica si considerano tutti i titoli, tranne il titolo di studio necessario per l'accesso alla categoria di appartenenza.

Nei casi di cui al punto precedente o comunque in assenza di una o più schede di valutazione, si procederà nel seguente modo:

- in assenza parziale o totale di valutazioni si procederà computando la valutazione media dei dipendenti della Giunta regionale aventi diritto e appartenenti alla medesima categoria del valutando.

Le selezioni si basano sui seguenti elementi e criteri nel rispetto dei principi del comma 3 dell'art. 16 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 e sono così differenziati nelle diverse categorie:

A) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – MAX 70 PUNTI

L'elemento di valutazione che sarà preso in considerazione è la media delle valutazioni complessive del triennio precedente all'anno di riferimento, rapportando la media ottenuta in settantesimi mantenendo 2 numeri decimali.

B) ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO MAX 20 PUNTI:

Si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento con particolare attenzione alla competenza ed alla professionalità dimostrata:

- **Esperienza maturata nella posizione giuridica di appartenenza o in quelle superiori: Max 10 punti**
Si considera un punteggio pari a 0,4 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi sino ad un massimo di 20 anni e 0,20 dopo i 20 anni;
- **Esperienza maturata nella posizione economica in godimento: Max 12 punti**
Si considera un punteggio pari a 0,8 punto per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento;

C) ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE E PROCESSI FORMATIVI: MAX 10 PUNTI

si considerano i titoli attinenti alle competenze previste nella declaratoria dei profili professionali della Giunta Regionale, conseguiti dalla data di acquisizione dell'ultima posizione economica:

- **2 punti a:**
 - titolo di studio ulteriore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di appartenenza, compresa la seconda laurea – se triennale - per le categorie D o secondo diploma o laurea/seconda laurea – se triennali - per le categorie C;
 - Corsi di perfezionamento universitario post laurea;
- **2,5 punti a:**
 - Seconda laurea – se magistrale - per le categorie D o laurea/seconda laurea – se magistrali - per le categorie C
 - Abilitazioni professionali
 - Dottorati

- Master
 - Specializzazioni post universitarie;
- **0,5 punto** per ogni corso di formazione, non obbligatorio (es. corsi in materia di sicurezza) con valutazione finale positiva;
 - **2 punti** per ciascuna attività istituzionale svolta con incarico formale (determina, D.G.R. ed eventualmente ordine di servizio dove però deve essere specificato il tipo di incarico e che esso non rientra tra le ordinarie attività di lavoro); ad es., partecipazione a gruppi di lavoro, a commissioni di gara e/o valutazione di progetti, componente di commissioni di esame e/o concorso, incarichi diversi dalle competenze della struttura di appartenenza.

Per la prima progressione economica devono essere considerati tutti i titoli, tranne il titolo di studio necessario per l'accesso alla categoria di appartenenza.

A parità di punteggio prevale la maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

