

## COMUNE DI PERUGIA

### Accordo per la modifica dell'art. 13 del Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Perugia

Oggi lunedì 31 maggio 2021 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, in maniera scaglionata per evitare assembramenti, a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, si sono recate presso la segreteria della U.O. Risorse Umane per sottoscrivere l'accordo per la modifica dell'art. 13 "*Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali*" del vigente Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Perugia.

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti in data 7.05.2021;

Visto il verbale n.24 del 17/05/2021 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in merito a detta ipotesi di accordo;

Vista la deliberazione di G.C. n. 127 del 26/05/2021 con la quale il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto sopra richiamato;

le parti concordano

di procedere alla sottoscrizione dell'accordo per la modifica dell'art. 13 "*Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali*" del vigente Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Perugia, il cui testo si allega al presente verbale (Allegato 1)

Perugia, 31/05/2021

#### Per la parte pubblica:

Dr.ssa Paola Panichi \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_ (presidente)

Dr. Dante De Paolis \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_ (componente)

**Per la parte sindacale:**

<b>OO.SS.:</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>FIRMA</b>
FP CGIL	MANCINI PATRIZIA	_____FIRMATO_____
CISL FP	_____	_____
UIL FPL	_____	_____
CSA	_____	_____

**RSU:**

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>FIRMA</b>
Barboni Debora	_____
Brancaleoni Valentina	_____FIRMATO_____
Calzoni Carlo	_____
Campagnacci Fabio	_____
Carbone Caterina	_____FIRMATO_____
Castellani Roberto	_____
Cecconi Siro	_____FIRMATO_____
Ciliani Beatrice	_____
Fioriti Maria Antonietta	_____FIRMATO_____
Galmacci Sonia	_____FIRMATO_____
Hronaki Marina	_____
Isidori Nadia	_____FIRMATO_____

Lattaioli Michele \_\_\_\_\_

Lenterna Barbara \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Leombruni Bruno \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Manali Massimo Rodolfo \_\_\_\_\_

Martani Piero \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Mezzasoma Cristiano \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Piccoli Chiara \_\_\_\_\_

Piselli Danilo \_\_\_\_\_

Tedeschi Veridiana \_\_\_\_\_

**PROPOSTA DI MODIFICA DISCIPLINA P.E.O. PER ADEGUAMENTO A DIRETTIVA  
70/1999 CE – ALLEGATO CLAUSOLA 4 IN MATERIA DI LAVORO A TERMINE**

**Art. 13**

**Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO) si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018 e dalla legge. Ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. 150/2009 le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. A norma dell'art. 68, comma 2, lett. j), del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che vengono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. La selezione per la PEO è comunicata al personale dipendente mediante pubblicazione sul sito dell'ente ed attivata d'ufficio a seguito dell'accordo che quantifica le risorse, distinte per categoria e posizione economica, da destinare a tal fine. Le risorse vengono ripartite tra le varie posizioni economiche in base al seguente criterio:

- viene determinato il costo teorico per le progressioni economiche dei dipendenti in possesso dei requisiti di cui al comma 4;
- viene determinato il rapporto tra il totale delle risorse destinate alla PEO e il costo teorico di cui al punto precedente;
- la percentuale come sopra determinata viene applicata al numero dei dipendenti aventi titolo per ogni percorso economico con arrotondamento per difetto ad eccezione dell'ipotesi in cui il risultato è inferiore ad 1 nel qual caso viene riportato ad unità intera;
- in base al suddetto numero vengono calcolate le risorse attribuite per ogni posizione economica.

4. Possono partecipare alla selezione i dipendenti, anche in posizione di comando e di distacco, che:

- alla data del 31 dicembre dell'anno precedente al triennio di valutazione, hanno maturato un'anzianità di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si partecipa alla procedura pari a 24 mesi, acquisita anche presso altri enti del comparto in caso di assunzione per mobilità: l'anzianità di servizio può essere maturata anche in forza di contratti a tempo determinato susseguiti senza soluzione di continuità sino all'assunzione a tempo indeterminato;

- hanno conseguito nella valutazione di cui al comma 6 un punteggio non inferiore al 80% del valore massimo conseguibile nella scheda di valutazione (punteggio 10).

5. Si precisa che ai fini del conteggio del periodo di servizio di cui al comma 4, non sono considerati utili i periodi d'interruzione dal lavoro per aspettativa senza assegni.

6. Ai sensi dell'art. 16 comma 3 del CCNL 21.5.2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla media dei punteggi complessivi finali attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Nel caso in cui manca la valutazione di 2 dei 3 anni non è possibile accedere alla PEO, nel caso in cui manca 1 dei 3 anni si effettua la media delle valutazioni dei 2 anni.

7. Per i dipendenti dell'ente in posizione di comando e di distacco le prestazioni e i risultati ottenuti dal soggetto interessato sono valutate mediante acquisizione della scheda di valutazione della performance dell'ente presso il quale il lavoratore presta effettivamente servizio, parametrata per valore a quelle in uso nell'Ente.

Analogamente per il personale trasferito per mobilità presso l'Ente nel corso del triennio oggetto di valutazione.

8. La graduatoria viene redatta per categoria e posizione economica sulla base delle valutazioni di cui al comma 6 con un correttivo della valutazione: il punteggio relativo alla valutazione della prestazione viene ponderato rapportando il punteggio di ciascun dipendente per ciascun anno al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore per ogni anno del triennio considerato.

9. Conseguono il passaggio alla posizione economica superiore i primi classificati nelle graduatorie di cui al comma 8 fino ad esaurimento delle risorse come determinate al comma 3 per ogni percorso economico.

A parità di punteggio la preferenza è determinata dall'anzianità di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica di provenienza; in caso di ulteriore parità la preferenza è determinata dall'anzianità di servizio a tempo indeterminato complessiva maturata nell'ente; infine la preferenza è determinata dall'anzianità di servizio a tempo indeterminato maturata nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001 dello stesso comparto. Nel calcolo dell'anzianità di servizio si tiene conto anche di eventuali periodi maturati in forza di contratti a tempo determinato susseguiti senza soluzione di continuità sino all'assunzione a tempo indeterminato.

L'attribuzione della posizione economica superiore decorre dalla data concordata dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che prevede l'attivazione dell'istituto.