

Tra

la Delegazione di parte pubblica costituita ex art. 8, comma 4, del CCNL del personale del comparto del 21.05.2018 e dell'articolo 6 del contratto collettivo aziendale del 29.12.2009, come da decreto del Direttore Generale n. 18 del 10.02.2021

e

la Delegazione sindacale del comparto costituita ex art. 8, comma 3, del CCNL sopra indicato e dell'articolo 6 del contratto collettivo aziendale del 29.12.2009

viene stipulato il seguente

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
ex art. 40, comma 3-bis, d.lgs. 165/2001 novellato  
e relative vigenti disposizioni contrattuali nazionali

avente ad oggetto

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Le parti sottoscrittenti, a stralcio dell'accordo sull'utilizzo dei fondi contrattuali per l'anno 2021 ed a preventivo per l'anno 2022, concordano di avviare le progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 01.01.2022.

A tal fine le parti concordano di destinare, per la finalità di cui sopra che costituisce costo strutturale, € 100.000,00 della voce "Risorse destinate alla produttività collettiva" alla voce "Risorse destinate alle fasce retributive dell'ex "fondo qualificazione" di cui all' ex art. 81 del CCNL 2016-2018 "Fondo premialità e fasce" di competenza dell'anno 2022 e seguenti. L'importo indicato si intende al netto degli oneri.

L'attribuzione avverrà secondo criteri e metodologia di seguito descritti, validi anche per gli anni seguenti:

### **1. Quadro legislativo e contrattuale di riferimento**

L'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 150/2009 prevede l'obbligo di assegnare progressioni economiche 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. Detta norma, costituisce un canone giuridico precettivo per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione delle competenze e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).

I medesimi criteri si rinvencono nella previsione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999. Detta norma stabilisce che le progressioni economiche orizzontali vanno attribuite sulla base dei seguenti criteri, da integrare in sede di contrattazione integrativa:

- a) per i passaggi fino alla quinta fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.
- b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:
  - del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
  - del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
  - dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero che richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

Si prende atto che:

- la vigente disciplina contrattuale prevede che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.

- Il Ministero dell'Economia e delle Finanze (note applicative alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012 – Schema di relazione tecnico finanziaria aggiornato al 30.11.2012) ha precisato che, in caso di attribuzione selettiva di progressioni economiche orizzontali, è fatto divieto di utilizzare in sede di contratto integrativo criteri di rotazione comunque denominati (es. graduatorie a scorrimento).

## **2. Decorrenza**

Le parti preso atto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti convengono che le progressioni economiche orizzontali avvengano in modo selettivo. Si dà atto che, come stabilito dall'ARAN, Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, "non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse" (si veda, per tutti, il parere MEF-RGS prot. 17635 del 27 febbraio 2004 prot. 59015 del 14 luglio 2014-E).

## **3. Requisiti e criteri di ammissione**

Il presente accordo recepisce e conferma i criteri contenuti nell'Accordo collettivo integrativo del 14 agosto 2015 come modificato con successivo Accordo collettivo integrativo prot. 31152-A del 21.10.2020.

In particolare di seguito si richiamano i seguenti requisiti di ammissione per la partecipazione alle selezioni.

È ammesso, con procedimento d'ufficio, per l'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni orizzontali nell'anno 2022 e seguenti, il personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- a) rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Agenzia alla data del 1° gennaio dell'anno di effettuazione delle progressioni economiche;
- b) possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi senza soluzione di continuità presso Pubbliche Amministrazioni alla data di decorrenza della progressione prevista;
- c) che non sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente a quello di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

## **4. Procedura di selezione**

Le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2022 saranno attribuite nel limite del 50% complessivo della platea degli aventi diritto.

Secondo quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs 27 ottobre 2009 n. 150, le progressioni economiche orizzontali avvengono in maniera selettiva e secondo i criteri previsti dall'articolo 35 CCNL 7 aprile 1999 in combinato disposto a quanto previsto dall'Accordo collettivo integrativo del 14 agosto 2015 così come modificato dall'Accordo collettivo integrativo prot. 0031152-A dd. 21.10.2020.

Tali criteri sono precostituiti e declinati in apposita scheda di valutazione che esplicita i parametri della *performance* individuale:

- a) la selezione avviene pertanto sulla base di valutazione effettuata con la scheda di valutazione individuale dei comportamenti organizzativi e della *performance* quali-quantitativa individuale conseguiti nell'anno precedente a quello di attribuzione della fascia;
- b) i periodi di aspettativa sono considerati utili solo nel caso in cui la legge o i CCNL prevedano siano calcolati ai fini dell'anzianità di servizio e purché sussista il requisito della valutazione per attività effettivamente svolte nell'anno 2022;
- c) la valutazione è espressa in centesimi con due decimali e viene escluso dalla attribuzione della fascia il personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 60,00/100,00;
- d) al fine di assicurare l'armonizzazione delle valutazioni, le parti concordano di istituire un tavolo tecnico che avrà l'obiettivo di verificare se la metodologia finora attuata per garantire l'armonizzazione abbia raggiunto l'obiettivo ed eventualmente proporre, qualora fosse necessario, modifiche o integrazioni al meccanismo utilizzato precedentemente. Tale tavolo tecnico dovrà concludere i lavori entro e non oltre il mese di luglio 2022;
- e) in base agli esiti della valutazione di cui sopra verranno formate graduatorie uniche delle categorie B-BS, C e D-DS, suddivise per ruolo.

## **5. Risorse economiche e criteri di assegnazione**

Vengono messi a disposizione € 100.000,00 delle risorse destinate alla produttività del Fondo premialità e fasce ex art. 81 del CCNL 2016-2018, riferiti all'anno 2022.

I criteri di assegnazione della progressione economica orizzontale sono, in subordine, i seguenti:

- a) il numero complessivo di fasce attribuibili viene determinato in percentuale uguale per tutte le graduatorie uniche;
- b) a parità di punteggio ottenuto in base alla valutazione è garantita la progressione economica al personale inquadrato nella fascia più bassa e in ogni caso viene assicurata la fascia al primo di ciascuna categoria;
- c) a parità di punteggio ottenuto in base alla valutazione è garantita la progressione economica al personale in possesso della maggiore esperienza professionale nella pubblica amministrazione.

Le parti concordano sull'opportunità di effettuare le progressioni economiche orizzontali anche negli anni successivi all'anno 2022, previa valutazione delle risorse economiche disponibili e compatibilmente alla normativa allora vigente.

Le parti altresì concordano che, per l'anno 2022, qualora il procedimento di attribuzione delle progressioni economiche, richieda un importo inferiore rispetto a quello contrattato di cui sopra, il residuo verrà attribuito alla quota della produttività dell'anno stesso, viceversa qualora l'attribuzione al 50% dei beneficiari richieda un importo aggiuntivo questo sarà a carico al fondo per la produttività.

In ogni caso deve essere assicurata la tenuta economica del fondo e del finanziamento con il medesimo degli altri istituti contrattuali ricadenti sullo stesso, considerato che la spesa per progressioni economiche costituisce spesa strutturale.

## **6. Disposizioni finali.**

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti secondo quanto previsto dall'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs 165/2001.

Letto e come sopra sottoscritto

Palmanova, 09 giugno 2022

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente

Direttore Generale f.f., dott. Roberto Visintin f.to

Direttore Tecnico Scientifico, dott.ssa Anna Lutman f.to

Dirigente SOC Affari Generali e Risorse Umane

dott.ssa Michela Petrazzi f.to

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

RSU - coordinatore f.to

FSI-USAE f.to

CISL FP f.to

CGIL FP f.to

UIL FPL

---

