

Accordo per l'attribuzione della PEO al personale IRVO

Il giorno 14 del mese di dicembre 2021 alle ore 15.30, giusta convocazione prot. 10646 del 06/12/2021 tra

L'Istituto Regionale del Vino e dell'Olio, di seguito denominato IRVO, rappresentato per il presente atto dal Direttore Generale Dott. Gaetano Aprile, con l'assistenza di D. DOSSA CARA PELLEGRINO

ed i rappresentanti delle OO. SS. per il comparto non Dirigenziale

CGIL PIETRO MANCHESI
CISL FRANCESCO GRAZIANO, GIUSEPPE AUGILIO, FILIPPO DI STEFANO
UIL F.P. COLETTI GAETANO, PIERINA VITRANO
COBAS BERNARDO SCATURRO, ROSARIO GERACI
SADIRS SALVATORE BUCCIONE, GAETANO BATALEA
SIAD GASPARÈ DI PASQUALE, MASSIMILIANO GORDANO
UGL GIACOMO MANZO, MARCO RAGUSA, FICILE

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 10 del citato art. 22 prevede che, in sede di prima applicazione, le parti concordano che, con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il C.C.R.L., sono attribuite in modo selettivo progressioni economiche orizzontali a una quota del 35 per cento dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio a tale data;

considerato che l'Amministrazione IRVO e le OO.SS., in forza dell'accordo FoRD 2019 siglato in data 17/12/2019 hanno previsto ed accantonato a valere sul "Fondo Risorse Decentrate" le risorse economiche per l'attivazione delle progressioni economiche orizzontali stabilendo di utilizzare i criteri concordati in ambito regionale di cui all'accordo stipulato con l'ARAN in data 09/12/2019;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including:
- CGIL
- SIAD-CSA
- SADIRS
- IRVO
- CGIL
- SIAD-CSA
- SADIRS
- IRVO

considerato che l'Amministrazione IRVO e le OO.SS., in forza all'accordo FORD 2020 siglato in data 15/12/ 2020 e rettificato in data XXXX hanno previsto ed accantonato a valere sul "Fondo Risorse Decentrate" le risorse economiche per l'attivazione delle rimanenti progressioni economiche orizzontali, ribadendo di utilizzare i criteri concordati in ambito regionale di cui all'accordo stipulato con l'ARAN in data 09/12/2019;

Tutto ciò premesso le parti

concordano

di avviare, ai sensi dell'art.22 del CCRL 9 Maggio 2019, un percorso di articolato sviluppo economico, all'interno del sistema di classificazione del personale, 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, a valere sul "Fondo Risorse Decentrate" di cui all'art. 90 del CCRL.

Durante la prima annualità, sarà riclassificata una quota del 35% dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio 2019 per un ammontare complessivo di € 22.437,42.

Il 35% del 65% del restante personale sarà riclassificata con decorrenza 01/01/2020 per un ammontare di € 9.714,33 ;

Art. 1
(Contingenti programmati)

I contingenti di personale cui attribuire la posizione economica immediatamente superiore, suddivisi per categoria, sono i seguenti:

Categoria / posizione economica	Anno 2019		Anno 2020	
	Totale in servizio al 01/01/2019	Progressioni al 01/01 (35%)	Personale non beneficiario al 01/01/2020	Progressioni al 01/01 (35% del 65%)
B6	1	1	0	0
C3	2	1	1	1
C4	3	2	1	1
C5	2	1	1	1
C6	1	1	0	0
C7	1	1	0	0
C8	6	3	3	1
D4	2	1	1	1
D5	14	5	8	2
D6	10	4	3	1
Totale	42	20	18	8

I passaggi da una posizione economica retributiva a quella immediatamente superiore avvengono al termine delle procedure selettive con decorrenza 1 gennaio 2019.

160
e182 FF

hpu

CONSIGLIERE
SB

12/12

SIAO-CSA

VIC FPL
HT

SADRES
HUB

Art. 2
(Requisiti di partecipazione)

Possono partecipare alle procedure per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato del personale IRVO appartenenti al ruolo unico istituito presso l'IRVO che, al 1° gennaio 2019, abbiano maturato un'anzianità di servizio pari a trentasei mesi, anche se in posizione di comando o distacco presso altra pubblica amministrazione.

Sono esclusi dalle procedure coloro che:

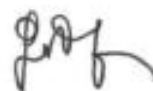
- si trovino in stato di sospensione cautelare, sia obbligatoria che facoltativa, dal servizio;
- abbiano riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente la data di pubblicazione dell'avviso/bando, superiori alla multa;
- nel corso della loro attività presso l'amministrazione di appartenenza o 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.

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. Al fine del calcolo degli anni di servizio, si deve sempre tener conto della decorrenza economica.

VILFF


16
E191 FF
VILFF
Lipello
VILFF
CODAR-CODAR
S110-ES1
SADERS
VILFF

Con riferimento al terzo criterio, le parti concordano che l'attività formativa propedeutica all'esame finale si concretizzi nell'affiancamento *on the job* di tutto il personale, per un periodo di giorni 10, a dipendenti appartenenti alla categoria superiore. Nel dettaglio, i collaboratori saranno affiancati agli istruttori, gli istruttori saranno affiancati ai funzionari e questi ultimi ai dirigenti. Alla fine dell'affiancamento, i dipendenti saranno valutati mediante esame che consisterà nella somministrazione da parte dell'IRVO, di n.3 batterie di quesiti, una per ogni categoria professionale (fascia B, C e D), contenenti n. 20 quesiti cadauno. Tali quesiti, saranno estratti da un apposito manuale formativo, costituito da n.100 domande estrapolate da quelle redatte dall'Amministrazione regionale per l'attribuzione della PEO al proprio personale. Ogni domanda corretta sarà valutata 1,5 punti, mentre ogni domanda non corretta o domanda per la quale non viene fornita alcuna risposta, verrà valutata zero punti.

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 2016-2018 schede di valutazione), secondo le seguenti modalità :

- Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100;
- Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89;
- Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79;
- Punti 0 per valutazioni inferiori a 64.

Al personale per il quale non sia stato possibile attribuire la predetta valutazione per effetto di assenze normativamente e contrattualmente previste e disciplinate (ad esempio comandi e/o distacchi presso altre PA, 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.

CGIL

CISL

UIL PPL

SADIRS

COBAS-CONR

UGL

SIAD-CSA



Criteri generali per le progressioni economiche all'interno della CAT. B

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,0 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'IRVO	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 totale 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 II grado o diploma scuola professionale	15 punti
	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica o vecchio ordinamento	25 punti
	Master — Dottorato — Specializzazione post Laurea — Ulteriore laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento — Abilitazione albi professionali	5 punti
	TOTALE Punti	30 MAX

FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min	18 punti
	Max	30 punti

Risultanze della valutazione della performance individuale nel trienni precedente	1° Anno	Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100 Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89 Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79 Punti 0 per valutazioni inferiori a 64
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100 Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89 Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79 Punti 0 per valutazioni inferiori a 64
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100 Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89 Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79 Punti 0 per valutazioni inferiori a 64
	Totale Punti	30 Max

* a parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano

OISEP
 lifuh
 vic hit
 PAA
 COAR-EDM
 23 gen
 CGI
 SIAA-ESA
 OIL FDC
 19011
 u6c
 f
 adno

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

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,0 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'IRVO	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 totale 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 scuola professionale	15 punti
	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica o vecchio ordinamento	25 punti
	Master — Dottorato — Specializzazione post Laurea — Ulteriore laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento — Abilitazione albi professionali	5 punti
	TOTALE Punti	30 MAX

FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min	18 punti
	Max	30 punti

Risultanze della valutazione della performance individuale nei trienni precedente	1° Anno	Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100 Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89 Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79 Punti 0 per valutazioni inferiori a 64
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100 Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89 Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79 Punti 0 per valutazioni inferiori a 64
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100 Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89 Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79 Punti 0 per valutazioni inferiori a 64
	Totale Punti	30 MAX

* a parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano

Handwritten notes and signatures:
 362
 eisa
 UIC
 UIC-
 COPIA-COPIA
 SIAO-CA
 [Signatures]

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

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,0 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'IRVO	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 totale 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 scuola professionale	10 punti
Ulteriori titoli	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica o vecchio ordinamento	25 punti
	Master — Dottorato — Specializzazione post Laurea — Ulteriore laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento — Abilitazione albi professionali	5 punti
	TOTALE Punti	30 MAX

FORMAZIONE

CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min	18 punti
	Max	30 punti

Risultanze della valutazione della performance individuale nel trienni precedente	1° Anno	Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100 Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89 Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79 Punti 0 per valutazioni inferiori a 64
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100 Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89 Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79 Punti 0 per valutazioni inferiori a 64
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100 Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89 Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79 Punti 0 per valutazioni inferiori a 64
	Totale Punti	30 MAX

* a parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano

Handwritten signatures and notes:

- est FB
- VICENTINI
- lupolo
- come cover
- 5 (M)-CSA
- 6 w
- Silvany
- v6 v
- di White

