



DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE
DELL'AGENZIA TERRITORIALE DELLA REGIONE PUGLIA
PER IL SERVIZIO DI GESTIONE DEI RIFIUTI

DECRETO N. 117 del 13 Dicembre 2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PR LA DEFINIZIONE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)**

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che

- la L.R. 20 agosto 2012, n. 24 "*Rafforzamento delle pubbliche funzioni nell'organizzazione e nel governo dei Servizi pubblici locali*", così come modificata dalla L.R. 4 agosto 2016, n. 20 "*Disposizioni in materia di gestione del ciclo dei rifiuti. Modifiche alla legge regionale 20 agosto 2012, n. 24 (Rafforzamento delle pubbliche funzioni nell'organizzazione e nel governo dei servizi pubblici locali)*", ha stabilito che per l'esercizio associato delle funzioni pubbliche relative al servizio di gestione dei rifiuti urbani, previste dal d.lgs. 152/2006 e già esercitate dalle Autorità d'ambito territoriali ottimali quali forme di cooperazione degli enti locali, è istituita quale organo unico di governo una agenzia denominata "*Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti*";

- con il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 527/2016 avente ad oggetto: "Nomina del Commissario ad Acta Agenzia Territoriale della Regione Puglia per il Servizio di Gestione dei Rifiuti — Art. 16 legge Regionale n.24/2012", è stato nominato Commissario ad Acta dell'Agenzia, l'Avv. Gianfranco Grandaliano, ai sensi dell'art.16 della l.r. n. 24/2012, così come modificata dalla l.r. n. 20/2016;

VISTA

- la deliberazione di Giunta Regionale n. 1124 del 11 luglio 2017 con la quale è stato approvato lo Statuto dell'Agenzia, pubblicata sul BURP del 25 luglio 2017;

- la deliberazione di Giunta Regionale n. 1202 del 05 luglio 2018 con la quale è stato nominato Direttore Generale dell'Agenzia, l'Avv. Gianfranco Grandaliano, ai sensi dell'art.10 bis della

l.r. n. 24/2012, così come modificata dalla l.r. n. 20/2016;

Considerato che

- con Decreto n. 99 del 30 novembre 2017 del Direttore Generale è stato approvato il modello organizzativo ed individuata la necessaria dotazione organica ai fini dell'assolvimento delle funzioni delegate all'Agenzia;
- con ulteriore decreto n. 27 del 27 aprile 2018 del D. G. è stato approvato il fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 ed il collegato piano occupazionale 2018 con il quale sono state previste, per la copertura dei posti vacanti in organico, anche le procedure di reclutamento previste prioritariamente dalla legge con riferimento al D.Lgs 165/2001 art. 34 bis e 3 del DL 78/2010, ivi compreso quanto disposto dall'art. 19 D.Lgs. 165/2001 per la copertura di elevate professionalità;
- con decreto n. 5 del 21 gennaio 2019 del Direttore Generale sono state approvate le risultanze dei lavori della Commissione di Valutazione della procedura di mobilità volontaria esterna per i profili di Istruttore Direttivo Contabile – Cat. D e Istruttore Direttivo Contabile – Cat. D, con assunzione a tempo indeterminato di due unità di personale;
- con decreto n. 22 del 12 marzo 2019 del D. G. è stato altresì individuato il Responsabile dell'Area Tecnica dell'Agenzia;
- con Decreti direttoriali nn. 90/91/92/93/94/95 del 2019 l'Ager ha dato corso a procedure di selezione pubblica per l'individuazione di n.8 unità di personale da inquadrarsi nella categoria giuridica "C", e di n.2 unità di personale da inquadrarsi nella categoria giuridica "D", per complessive n.10 unità di personale da assumere con contratto a tempo determinato;

Tenuto conto che

- nelle more del completamento delle procedure di reclutamento del personale, l'Agenzia ha attivato il tavolo di consultazione sindacale giusta art. 7 del CCNL del 21.05.2018 al fine di avviare la procedura per la sottoscrizione degli atti oggetto di contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente;

Dato atto che

- con Decreto n. 72 del 10 settembre del 2019 è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, ex art. 10 comma 1 CCNL Comparto EE.LL.;
- in data 11 e 18 novembre 2019, come verbali sottoscritti in pari data, sono stati proposti, trattati ed approvati all'unanimità dalla delegazione trattante i seguenti Atti e Regolamenti:
 1. "Regolamento recante i criteri per il conferimento, la graduazione e la valutazione per le posizioni organizzative;
 2. "Contratto decentrato integrativo 2019-2021";
 3. "Regolamento per la definizione delle progressioni economiche orizzontali";

Tenuto conto che

- il Comitato dei delegati, giusta art. 8 dello Statuto dell'Agenzia, in data 9 dicembre 2019 ha approvato il “Regolamento recante i criteri per il conferimento, la graduazione e la valutazione per le posizioni organizzative” e il “Regolamento per la definizione delle progressioni economiche orizzontali”;

VISTI

- la L.R. n. 24/2012 così come modificata dalla L.R. n. 20/2016;
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 527 del 5 agosto 2016;
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 53 del 6 febbraio 2017;
- lo Statuto dell'Agenzia, approvato con D.G.R. n. 2017 dell'11.07.2017
- la deliberazione di Giunta Regionale n. 1202 del 05 luglio 2018

Tutto ciò premesso e considerato

DECRETA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

- **DI RITENERE** il “Regolamento per la definizione delle progressioni economiche orizzontali (PEO)”, che si allega al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale “*Immediatamente Esecutivo*”;
- **DI DISPORRE** la pubblicazione sul sito dell'Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti www.ager.puglia.it nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Provvedimenti”.

Bari 13 Dicembre 2019

Il Direttore Generale

Avv. Gianfranco Grandaliano

Firmato digitalmente da: GRANDALIANO GIANFRANCO
Data: 13/12/2019 15:04:54

**REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE
DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
(Art. 7 comma 4 lett. c) CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018)**

**ART. 1
DISPOSIZIONI GENERALI**

1. La progressione economica orizzontale si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste ed è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati della performance individuale rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente.
2. In sede di accordo decentrato integrativo parte pubblica e parte sindacale stabiliscono:
 - a. l'importo complessivo da destinare al finanziamento di una nuova progressione economica, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, costituito secondo le previsioni e nei limiti della normativa vigente in materia;
 - b. la percentuale massima dei dipendenti aventi titolo che possano beneficiare dell'istituto nell'anno di riferimento.
3. Per "*aventi titolo*" s'intendono:
 - a. I dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
 - b. I dipendenti che NON si trovino in posizione economica finale di sviluppo economico secondo quanto previsto dalla contrattazione nazionale di comparto.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo integrativo con cui è prevista l'attivazione dell'istituto, con contestuale individuazione delle risorse economiche necessarie al finanziamento dell'istituto medesimo (d'ora in avanti "*anno di riferimento*").
5. La progressione alla posizione immediatamente successiva a quella in godimento, nei limiti dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento dell'istituto per l'*anno di riferimento*" e nei limiti dell'ammontare complessivo delle risorse - è riconosciuta in esito alle risultanze di una procedura selettiva interna, secondo la presente disciplina, in favore dei dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più elevato all'interno della categoria giuridica di appartenenza e relativa posizione economica, secondo l'ordine in graduatoria.
6. In caso di parità di punteggio, prevale la maggiore anzianità nella posizione economica della categoria giuridica di appartenenza; in caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità nella categoria giuridica di appartenenza; infine nel caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità anagrafica.

7. I dipendenti interessati ed in possesso dei requisiti richiesti partecipano alla selezione, secondo le modalità previste dalla presente disciplina.
8. L'esito delle procedure selettive ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

ART. 2

REQUISITI DI AMMISSIONE

1. Possono accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale:
 - a. I dipendenti a tempo indeterminato in servizio nell'Ente alla data del 1[^] Gennaio dell'*"anno di riferimento"*;
 - b. I dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio nell'Ente di almeno 24 mesi. Si considera utile a tale fine anche l'anzianità maturata come dipendente a tempo determinato nella medesima categoria;
 - c. I dipendenti che abbiano maturato un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente l'*"anno di riferimento"*;
 - d. I dipendenti che abbiano conseguito una valutazione minima **del 70%** ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio antecedente l'*"anno di riferimento"*; i dipendenti che non abbiano ottenuto la valutazione in uno degli anni del triennio antecedente l'*"anno di riferimento"* potranno accedere alla selezione solo qualora abbiano conseguito una media delle valutazioni parametrata al triennio non inferiore al **65%**.
2. Ai fini del computo del requisito di cui al punto 1, lett. C, si considera anche per il personale trasferito da altro ente per mobilità ex art. 30 D. Lgs. 165/2001.
3. Non potranno comunque accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale i dipendenti che nel biennio antecedente l'anno di riferimento abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale.

ART. 3

CRITERI DI VALUTAZIONE

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di sottoscrizione del CDI che finanzia ed attiva l'istituto, secondo le modalità stabilite dall'Ente.
2. Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle due migliori valutazioni del triennio in questione, sommata all'esperienza maturata e, per le sole categorie B-C, al possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

A tal fine si farà riferimento alle tabelle che seguono:

Per i passaggi nella cat. B	Elementi di valutazione	Max tot. Punti 100
Esperienza Acquisita	Nella categoria di appartenenza punti 1,00/anno Nella categoria immediatamente precedente punti 0,70/anno	45
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedente la selezione	Come da scheda di valutazione per la performance individuale	50
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	Titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	5
Per i passaggi nella cat. C	Elementi di valutazione	Max tot. Punti 100
Esperienza Acquisita	Nella categoria di appartenenza punti 1/anno Nella categoria immediatamente precedente punti 0,5/anno Nella categoria ulteriormente inferiore punti 0,3/anno	35
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedente la selezione	Come da scheda di valutazione per la performance individuale	60
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	Titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dell'esterno	5
Per i passaggi nella cat. D	Elementi di valutazione	Max tot. Punti 100
Esperienza Acquisita	Nella categoria di appartenenza punti 0,50/anno Nella categoria immediatamente precedente punti 0,30/anno Nella categoria ulteriormente inferiore punti 0,15/anno	20
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedente la selezione	Come da scheda di valutazione per la performance individuale	75
Titoli/Abilitazioni professionali	Laurea triennale pt. 2 Laurea specialistica, magistrale, diploma di laurea vecchio ordinamento pt. 3,5	5

	Abilitazione ad albi professionali che consentono iscrizioni a Ordini/Collegi professionali pt 1,50 Master universitario di primo e secondo livello pt. 1 Titoli abilitanti all'esercizio di specifiche funzioni a seguito di corsi di formazione certificata pt. 0,50	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ART. 4 GRADUATORIA

1. Successivamente alla sottoscrizione in via definitiva del contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Direttore generale o il Dirigente all'uopo delegato, procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti punti da trasmettere ad ogni singolo dipendente coinvolto nella procedura.
3. Successivamente è definita la graduatoria provvisoria e comunicato l'esito ai diretti interessati.
4. Nei successivi 10 giorni il dipendente può segnalare eventuali errori nei punteggi attribuiti chiedendone la relativa rettifica.
5. Al termine della procedura l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendone opportuna informativa al personale dipendente.

ART. 5 PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1. Al personale in distacco sindacale si applica quanto previsto dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
2. Per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali, la valutazione da prendere a riferimento per una utile collocazione in graduatoria del personale in distacco sindacale è determinata dal valore medio degli altri dipendenti di pari categoria.

ART. 6 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina si rinvia alle vigenti norme legislative, contrattuali e regolamentari in materia.