



## ENTE DI SVILUPPO AGRICOLO

### DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

REPERTORIO N. 253 DEL 30/09/21

OGGETTO: Determinazione per l'anno 2021 ai sensi degli art. 88 e 89 del C.C.R.L. del comparto pubblicato in data 24/05/2019 sulla GURS n.24 L.R. 24/05/2019 del Fondo Risorse Decentrate.

Il Responsabile del Procedimento

#### PREMESSO CHE:

- con legge regionale 16/2017 è stato disposto il trasferimento del personale dell'Ente Acquedotti Siciliani presso l'Area speciale transitoria ad esaurimento costituita presso l'Ente di Sviluppo Agricolo;
- con deliberazione dell'Ente n. 18/c.d.A. del 27/09/2017, approvata dalla Giunta Regionale della Regione Siciliana con delibera n. 463 del 19/11/2019 è stata istituita la predetta Area Speciale;

#### VISTO/A:

- la convenzione sottoscritta in data 28 maggio 2020 con il Commissario Liquidatore della Liquidazione coatta amministrativa;
- la nota EAS prot. n. 4188 del 11/6/2020 con la quale, a seguito della cessazione delle attività di gestione, il Commissario Liquidatore ha disposto il trasferimento del personale sulla base di quanto previsto in convenzione;
- il C.C.R.L. regionale di lavoro del comparto pubblicato in data 24/5/2019 sulla GURS n. 24 ed in particolare l'art. 88 " Costituzione Fondo risorse decentrate " e l'art. 89 " Integrazione del Fondo risorse decentrate ";

Atteso che occorre procedere alla costituzione del predetto Fondo sulla base delle indicazioni di cui ai sopracitati artt. 88 ed 89 del c.c.r.l. e secondo la seguente tabella:

<b>CALCOLO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021</b>		
<b>Rif. norma</b>	<b>Voce</b>	<b>Importo</b>
Art. 88 Comma 2	Famp 2018	€. 242.056,59
Art. 89 (*)		€. 14.248,00
Art. 88 Comma 3b	R.I.A.	€. 47.590,55
Art. 88 Comma 3c	Indennità Amm.ne	€. 14.205,46
Art. 88 Comma 3e	Part. time	--
	<b>Somma</b>	<b>€. 318.100,60</b>
	Economie 2019	€. 54.600,00
	Economie 2020	€. 54.600,00
	<b>Totale</b>	<b>€. 427.300,60</b>

\*(n. 137 unità in servizio al 31/12/2015)

Visti i verbali sindacali del 10/07/2021, del 16/07/2021 e del 30/07/2021, che si allegano alla presente;

Considerato che negli anni 2019 e 2020 non si è dato corso alle previste progressioni economiche orizzontali, poiché in sede di contrattazione decentrata integrativa non sono stati definiti i criteri per applicare la predetta progressione, e che pertanto i predetti accantonamenti, oggi economie, sono trasferiti a carico del Fond 2021:

Visto l'accordo sindacale con il quale si è provveduto ad approvare il progetto di ripartizione del Fond 2021 di cui al seguente prospetto:

<b>RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		
	Fondo 2021	€. 427.300,00
Art. 90 Comma 1	Progressioni economiche accantonamento 2021	€. 65.000,00
	<b>Fondo netto</b>	<b>€. 362.300,00</b>
Art. 90 Comma 2a	Indennità	€. 5.040,00
Art. 90 Comma 2c	Straordinario	€. 115.000,00
Art. 90 Comma 2e	Posizioni organizzative	--
Art. 90 Comma 2g	Welfare	--
	<b>Restano</b>	<b>€. 242.260,00</b>
Art. 90 Comma 4	Progetto performance	€. 169.582,00
Art. 90 Comma 4	Performance individuale	€. 72.678,00

Considerato altresì che ai sensi dell'art. 22 comma 8 del C.C.R.L. 2016-2018, è stato sottoscritto l'accordo per l'applicazione dell'istituto della "Progressione economica orizzontale" Allegato n. 1, che fa parte integrante della presente

## PROPONE

### Art. 1

di determinare per l'anno 2021, ai sensi degli artt. 88 ed 89 del C.C.R.L regionale di lavoro del comparto, il Fondo risorse decentrate in € 427.300,00.

### Art. 2

il pagamento della somma complessiva di € 534.125,00 di cui € 427.300,00 per il Ford ed € 106.825,00 per gli oneri riflessi trova la seguente copertura :

- € 136.500,00 comprensivo di oneri riflessi pari ad € 27.300,00 in conto residui
- € 397.625,00 comprensivo di oneri riflessi pari ad € 79.525,00 avvalendosi del contributo previsto, per il pagamento degli emolumenti del personale dell'Area Speciale transitoria ad esaurimento, nel Cap. 214107 della Regione Siciliana in conto esercizio. *Cep. 748*

### Art. 3

di approvare la ripartizione del FORD 2021 come da tabella che segue :

RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE		
	Fondo 2021	€. 427.300,00
Art. 90 Comma 1	Progressioni economiche accantonamento 2021	€. 65.000,00
	Fondo netto	€. 362.300,00
Art. 90 Comma 2a	Indennità	€. 5.040,00
Art. 90 Comma 2c	Straordinario	€. 115.000,00
Art. 90 Comma 2e	Posizioni organizzative	--
Art. 90 Comma 2g	Welfare	--
	Restano	€. 242.260,00
Art. 90 Comma 4	Progetto performance	€. <del>169.582,00</del>
Art. 90 Comma 4	Performance individuale	€. 72.678,00

### Art. 4

di approvare l'allegato n. 1 " Accordo per l'attribuzione della PEO al personale ex EAS appartenente al ruolo transitorio ad esaurimento istituito presso l'ESA che fa parte integrante della presente

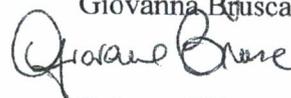
La presente determinazione sarà trasmessa dall'Ufficio Organi Amministrativi agli Uffici di competenza per gli atti consequenziali.

I Funzionari

Fabrizio Argento



Giovanna Brusca



Roberto D'Asaro



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

POSITIVO

NEGATIVO

Area Affari Generali e Comuni - F.do Rotazione  
il Dirigente reggente

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

POSITIVO

NEGATIVO

Servizio Economico e Finanziario  
il Dirigente

(dott. Giuseppe Mascarella)

ID 18432

IMP. 211661



## ENTE DI SVILUPPO AGRICOLO

### DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

REPERTORIO N. 253 DEL 30/09/21

#### IL DIRETTORE GENERALE

**OGGETTO:** Determinazione per l'anno 2021 ai sensi degli art. 88 e 89 del C.C.R.L. del comparto pubblicato in data 24/05/2019 sulla GURS n.24 L.R. 24/05/2019 del Fondo Risorse Decentrate.

- VISTA** la Legge Regionale n. 21 del 10.08.1965 e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTO** lo Statuto dell'Ente approvato con D.P.R.S. del 21.01.66 n.108/A, registrato alla Corte dei Conti il 13.08.66 - reg. 1, fg. 75;
- VISTA** la L.R. n. 212 del 14/09/1979;
- VISTA** la L.R. n. 22 del 28/03/1995;
- VISTA** la L.R. n.19 del 20/06/1997;
- VISTA** la L.R. n.17 del 28/12/2004 art.44;
- VISTA** la L.R. n.19 del 23/12/2005;
- VISTO** l'art. 17 della L.R. 11/2010
- VISTO** l'art. 10 del Regolamento di Organizzazione dell'Ente approvato con Deliberazione del 19/06/2012 e reso esecutivo con la nota prot. 38979 del 10/12/2012;
- VISTA** la nota prot. 38979 del 10/12/2012 del servizio di Vigilanza Enti con la quale a seguito dell'approvazione con deliberazione della Giunta di Governo Regionale n. 400 del 12/10/2010 è stata comunicata l'esecutività della deliberazione n.170 /C. ad acta del 19/06/2012;
- VISTA** la nota prot. n. 11536 del 27/03/2013 dell'Assessore regionale alle Risorse Agricole e Alimentari;
- VISTA** la deliberazione n.28/C.A. del 24/09/2020 approvata dall'Assessorato Regionale dell'Agricoltura dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea Servizio 4 – Infrastrutture, irrigazione ed Enti Vigilati con nota prot. 99038 del 29/09/2020 con la quale viene conferito l'incarico di Direttore Generale f.f. al dott. Dario Cartabellotta;

VISTA la convenzione del 24/12/2018, così come modificata dall'addendum, secondo cui una parte del personale è stato assegnato in E.A.S. in liquidazione prioritariamente per le attività di gestione residue nonché per le attività di liquidazione;

VISTA la convenzione del 24/12/2018 in cui è stato altresì convenuto che la contrattazione con le OO.SS. fosse presieduta congiuntamente tra il Direttore Generale dell'E.S.A. ed il Commissario Liquidatore dell'E.A.S.

Visto il C.C.R.L. regionale di lavoro del comparto pubblicato in data 24/5/2019 sulla GURS n. 24 ed in particolare l'art. 88 "Costituzione Fondo risorse decentrate" e l'art. 89 "Integrazione del Fondo risorse decentrate";

Visti i verbali sindacali del 20/07/2021, del 26/07/2021 e del 30/07/2021, che si allegano alla presente

Visto l'accordo sindacale ai sensi dell'art. 22 comma 8 del C.C.R.L. 2016-2018 con il quale si è provveduto ad approvare il progetto di ripartizione del Ford 2021 che prevede di rendere disponibile per l'anno 2021, ai fini della progressione economica, la somma di € 65.000,00;

Considerato che negli anni 2019 e 2020 non si è dato corso alle previste progressioni economiche orizzontali, poiché in sede di contrattazione decentrata integrativa non sono stati definiti i criteri per applicare la predetta progressione, e che pertanto i predetti accantonamenti, oggi economie, sono trasferite a carico del Ford 2021;

Atteso che occorre procedere alla costituzione del predetto Fondo sulla base delle indicazioni di cui ai sopraccitati artt. 88 ed 89 del c.c.r.l. e secondo la seguente tabella:

RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE		
	Fondo 2021	€ 427.300,00
Art. 90 Comma 1	Progressioni economiche accantonamento 2021	€ 65.000,00
	Fondo netto	€ 362.300,00
Art. 90 Comma 2a	Indennità	€ 5.040,00
Art. 90 Comma 2c	Straordinario	€ 115.000,00
Art. 90 Comma 2e	Posizioni organizzative	--
Art. 90 Comma 2g	Welfare	--
	Restano	€ 242.260,00
Art. 90 Comma 4	Progetto performance	€ 169.582,00
Art. 90 Comma 4	Performance individuale	€ 72.678,00

DETERMINA

**Art. 1**

di determinare per l'anno 2021, ai sensi degli artt. 88 ed 89 del C.C.R.L. regionale di lavoro del comparto, il Fondo risorse decentrate in € 427.300,00.

### Art. 2

Il pagamento della somma complessiva di € 534.125,00 di cui € 427.300,00 per il Ford ed € 106.825,00 per gli oneri riflessi trova la seguente copertura :

- € 136.500,00 comprensivo di oneri riflessi pari ad € 27.300,00 in conto residui
- € 397.625,00 comprensivo di oneri riflessi pari ad € 79.525,00 avvalendosi del contributo previsto, per il pagamento degli emolumenti del personale dell'Area Speciale transitoria ad esaurimento, nel Cap. 214107 della Regione Siciliana in conto esercizio.

### Art. 3

di approvare la ripartizione del FORD 2021 come da tabella che segue :

RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE		
	Fondo 2021	€. 427.300,00
Art. 90 Comma 1	Progressioni economiche accantonamento 2021	€. 65.000,00
	Fondo netto	<b>€. 362.300,00</b>
Art. 90 Comma 2a	Indennità	€. 5.040,00
Art. 90 Comma 2c	Straordinario	€. 115.000,00
Art. 90 Comma 2e	Posizioni organizzative	--
Art. 90 Comma 2g	Welfare	--
	Restano	<b>€. 242.260,00</b>
Art. 90 Comma 4	Progetto performance	€. 169.582,00
Art. 90 Comma 4	Performance individuale	€. 72.678,00

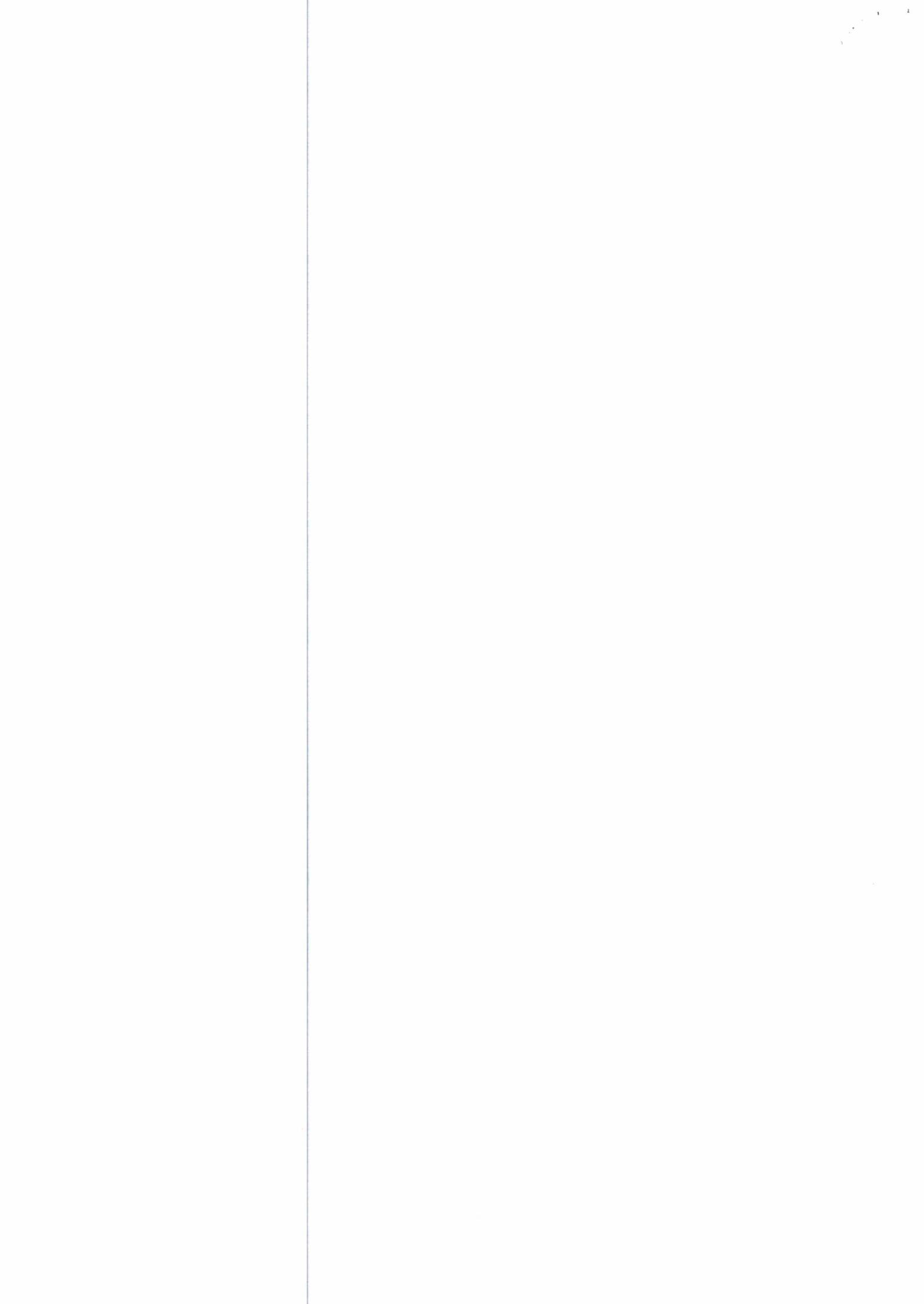
### Art. 4

di approvare l'allegato n. 1 " *Accordo per l'attribuzione della PEO al personale ex EAS appartenente al ruolo transitorio ad esaurimento istituito presso l'ESA* che fa parte integrante della presente

La presente determinazione sarà trasmessa dall'Ufficio Organi Amministrativi agli Uffici di competenza per gli atti consequenziali.

**II DIRETTORE GENERALE f.f.**  
*dott. Dario Cartabellotta*





Oggetto: Convocazione sindacale per problematiche del personale EX EAS afferente all'Area Speciale e transitoria istituita presso l'Ente di Sviluppo Agricolo. – Rif. Prot. 7191/D.G.

Il giorno 20 del mese di Luglio dell'anno 2021, giusta convocazione effettuata con nota dell'ESA prot. n. 2191/D.G. del 13/07/21... i rappresentanti delle OO.SS. e il Dirigente preposto alla contrattazione, si sono riuniti in videoconferenza mediante piattaforma Skype. In particolare, prendono parte alla riunione le seguenti persone :

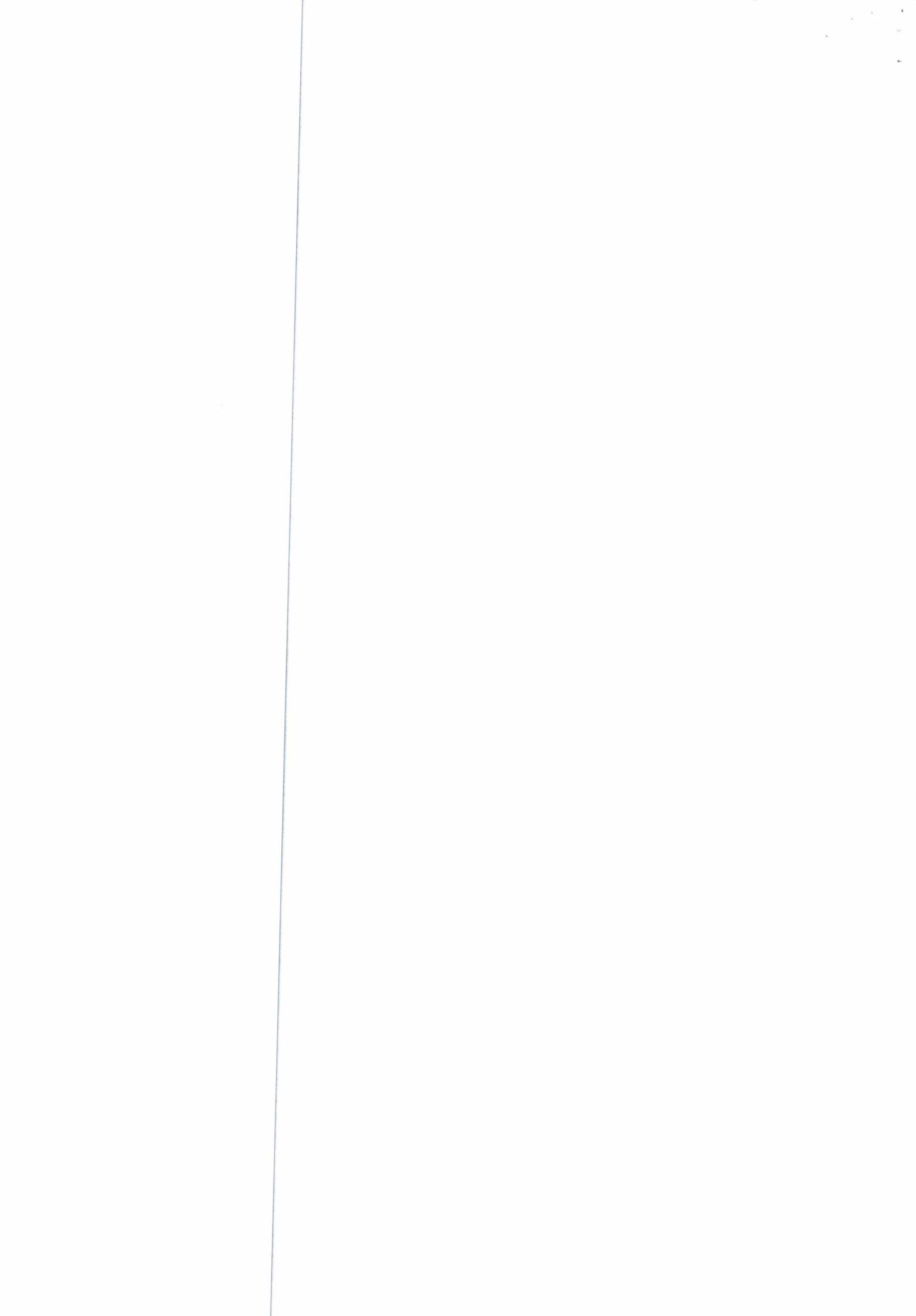
Sigla sindacale /Funzione	Cognome e nome
CGIL	D'Asaro Gaetano Roberto
CGIL	Davì Tiziana
CISL	Francesco Graziano
CISL	Brusca Giovanna
COBAS	Scaturro Bernardo
COBAS	Lepore Biagio
UGL	Cassibba Gaetano
UGL	Procida Roberto
SADIRS	Pantano Fulvio
SADIRS	Marraffa Francesco
Ente Sviluppo Agricolo	Muscarella Giuseppe
EAS in LCA	Maugeri Simona

(1) e/o al Comm. Amm. Liquidatore per i dipendenti che prestano servizio in EAS in LCA

Aprire l'incontro il dott. Muscarella, informando i partecipanti dell'oggetto della riunione ed in particolare, sottoponendo all'attenzione dei partecipanti la proposta economica redatta dall'Amministrazione in relazione alle varie voci costituenti il FORD 2021. Tale proposta, stante difficoltà tecniche correlate alla condivisione dei file mediante piattaforma skype in ambiente MAC, viene inviata a mezzo mail ai partecipanti alla riunione.

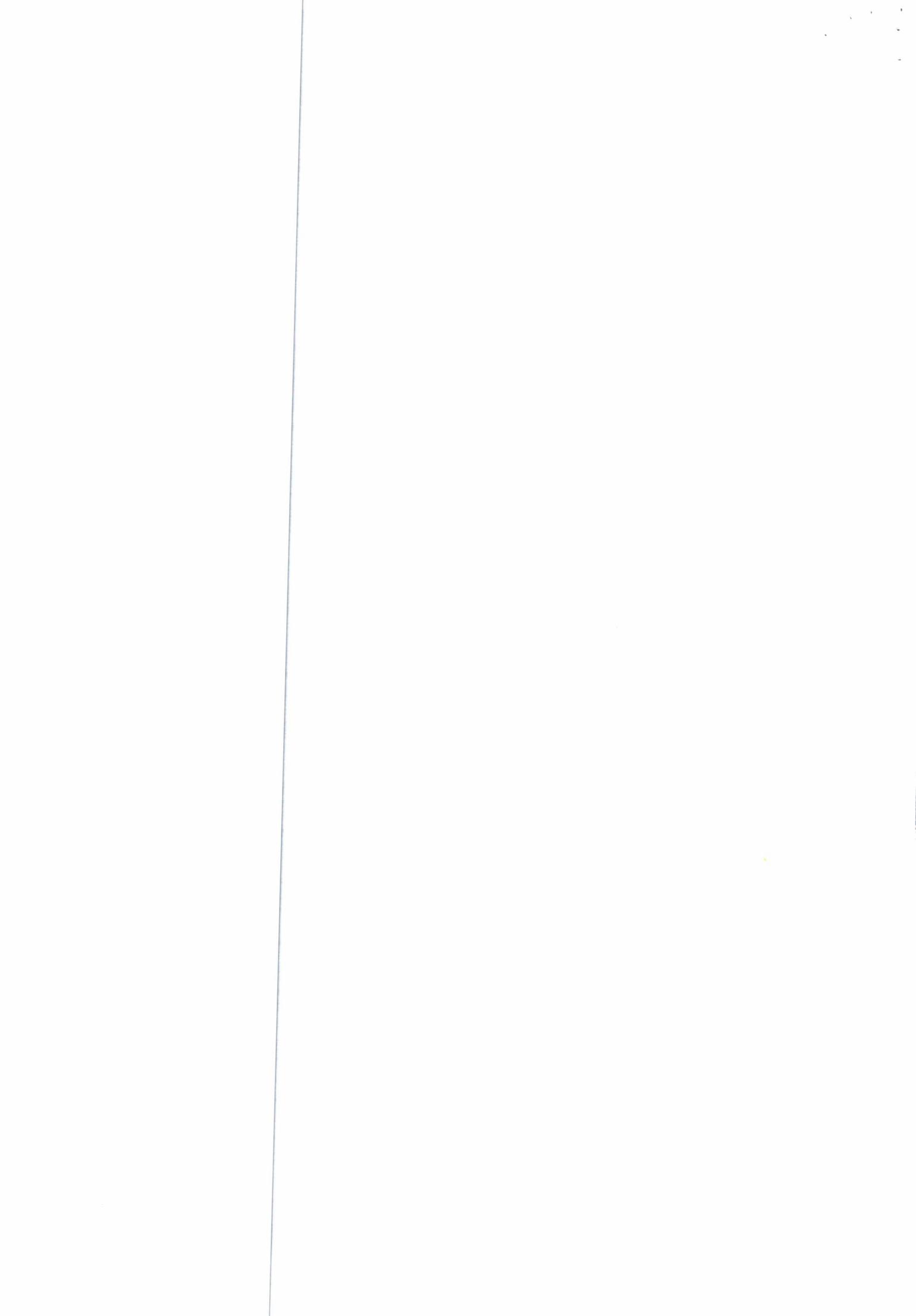
Non appena ultimate le operazioni di trasmissione del documento, il dott. Muscarella, nella qualità summenzionata, descrive le singole voci elencate nella proposta dell'Amministrazione ed inviata ai rappresentanti delle sigle sindacali e riassume sinteticamente la proposta in merito ai criteri di attribuzione della PEO. In particolare, si sofferma sulla PEO relativa all'anno 2021, che è prevista per il 50% del personale ed evidenzia che i criteri di attribuzione della stessa sono stati redatti, in analogia con quanto fatto in altri Enti, non ricorrendo ai quiz, bensì all'affiancamento del personale interessato alla PEO ad altre unità di personale inquadrato nella qualifica immediatamente superiore. Nello specifico, gli Istruttori Direttivi potrebbero essere affiancati ai Funzionari Direttivi e questi ultimi ai Dirigenti. Dopo tale premessa, il dott. Muscarella passa la parola alle singole sigle sindacali al fine di consentire le eventuali osservazioni di competenza. In tal senso, i rappresentanti delle varie sigle si pronunciano come segue :

- CGIL, D'Asaro, riferisce che per la propria sigla, relativamente alla PEO la proposta dall'Amministrazione può essere condivisa;
- CISL, Graziano condivide la proposta;
- COBAS, Scaturro condivide la proposta evidenziando che la stessa è migliorativa rispetto ad altre situazioni trattate;



- SADIRS, Pantano evidenzia che pur condividendo la formulazione presentata dall'Amministrazione, sarebbe comunque opportuno, per aspetti puramente formali, ridurre la percentuale del personale fruitore al primo anno al 49,5% anziché al 50%. Il dott. Muscarella condivide l'affermazione dal rappresentante SADIRS e conferma la riduzione della percentuale al 49,5%. In tal proposito, interviene il rappresentante dei COBAS evidenziando che occorre precisare il senso della proposta dell'Amministrazione. In particolare, poiché in atto si prevede l'attribuzione della PEO al primo anno al 50% del personale, resta da precisare se nel successivo anno si prevede l'attribuzione del 50% sulla parte restante di personale o se invece si prevede l'attribuzione a tutto il restante personale. In tal senso, il tavolo concorda che per la seconda annualità, l'attribuzione dovrà riguardare tutto il personale non riclassificato durante il primo anno.
- UGL, Cassibba manifesta il proprio accordo con la proposta fatta dall'Amministrazione. Per quanto attiene alla durata del periodo di affiancamento necessario per la PEO, il tavolo concorda di fissare la durata in minimo giorni 20 (venti).  
Dopo quanto sopra, il dott. Muscarella procede a cedere la parola all'avv. Maugeri, Commissario Liquidatore della LCA EAS, che espone la propria condivisione della proposta. A tal punto il dott. Muscarella prende atto della condivisione, da parte del tavolo, della proposta formulata dall'Amministrazione e nel considerare chiuso il primo punto all'ordine del giorno, ossia la PEO, passa alla trattazione del secondo punto previsto. In particolare, ricorda ai partecipanti che per l'annualità pregressa l'Amministrazione EAS aveva richiesto n. 4 indennità (n. 1 consegnatario, n. 1 cassiere, n. 2 informatiche) e che per quanto attiene ESA, non vi sono richieste formali. Dopo ciò passa la parola ai rappresentanti delle O.S. al fine di consentire eventuali osservazioni.
- CISL Graziano : non vi sono osservazioni in merito alle proposte dell'EAS in LCA e pertanto vanno bene;
- COBAS Scaturro : visto che la situazione ricalca quella dell'anno precedente, va bene;
- SADIRS Pantano : va bene;
- UGL Cassibba : Per quanto riguarda le indennità, precisa che per quanto riguarda le due indennità informatiche, c'è una rinuncia e pertanto, poiché presso l'ESA c'è l'esigenza di una indennità, pertanto potrebbero rimanere sempre 4, ma una dovrebbe rimanere all'ESA. In tal senso interviene il Commissario della LCA EAS, che chiede chiarimenti in tal senso. Cassibba precisa che il rinunciatario è l'ing. Roberto D'Asaro. In tal senso il Commissario dell'EAS ribadisce che non trattasi di rinuncia, ma di trasferimento del funzionario presso ESA e che comunque, l'indennità deve rimanere assegnata al personale dell'EAS rimanente. Interviene a tal punto la CISL, dott.ssa Brusca evidenziando che le indennità sono richieste dall'Amministrazione e che in atto sono quelle proposte da EAS. Chiede in tal senso al dott. Muscarella se l'ESA in tal senso ha richieste formali. Il dott. Muscarella evidenzia che al momento non vi sono richieste da parte dell'ESA. Dopo ciò riprende la parola il rappresentante dell'UGL, Cassibba, che evidenzia la necessità che almeno una indennità sia assegnata in ESA e che pertanto non può condividere la proposta dell'EAS. Sempre per l'UGL interviene Procida, che chiede al Commissario dell'EAS se alla Regione esiste l'indennità informatica, poiché a suo avviso non esiste. Il Commissario dell'EAS riferisce che pur essendo un'indennità dibattuta, esiste. Dopo ciò viene ampiamente discusso in merito alla possibilità di utilizzare l'indennità informatica.

Interviene il rappresentante della CISL Graziano, rappresentando che si sta parlando di indennità da erogare con i fondi dell'ex EAS destinati a personale che continua ad espletare le proprie funzioni per attività correlate alla liquidazione dell'Ente. In tal senso non comprende come si possa pensare di dare indennità a colleghi EAS che lavorano all'ESA con compiti che esulano dalla LCA, ma con i fondi destinati alla liquidazione. Pertanto, ove vi fossero motivazioni che andranno valutate dal tavolo e che presuppongono l'attribuzione di indennità a personale che espleta il proprio lavoro all'ESA, le risorse economiche necessarie dovrebbero essere eventualmente a carico di ESA. Tali affermazioni sono condivise dal Commissario della LCA dell'EAS che ribadisce che le risorse e il



personale vanno utilizzati prioritariamente per la LCA.

Interviene a questo punto il rappresentante dei COBAS, Scaturro che rappresenta che, fermo restando che chi lavora ed ha particolari compiti e responsabilità vada remunerato con gli giusti strumenti contrattuali, le indennità vanno corrisposte in maniera corretta. In particolare, se l'allegato "M" non si può utilizzare, devono essere usati gli strumenti contrattuali chiamando le indennità in maniera corretta ed attribuendole "ai sensi di...". In tal senso interviene Cassibba (UGL), ribadendo di aver citato l'art. 90, comma 2, lettera b. Dopo ciò, si apre un dialogo tra i rappresentanti delle varie sigle sindacali in merito alle previsioni normative che hanno previsto l'utilizzazione prioritaria del personale ex EAS per le attività residuali dell'Ente e per l'eventuale uso prioritario delle risorse economiche in capo al personale in atto utilizzato presso la LCA. In tal senso, tutte le sigle sindacali concordano sull'assoluta esigenza, al di là delle mere interpretazioni normative, di assicurare in ogni modo possibile l'equità di trattamento di tutto il personale facente parte del ruolo unico istituito presso l'ESA cercando di superare, nella maniera più corretta ed efficace, possibili eventuali problemi secondari cercando di continuare a mantenere un equilibrio tra le esigenze delle due amministrazioni e dei rispettivi lavoratori.

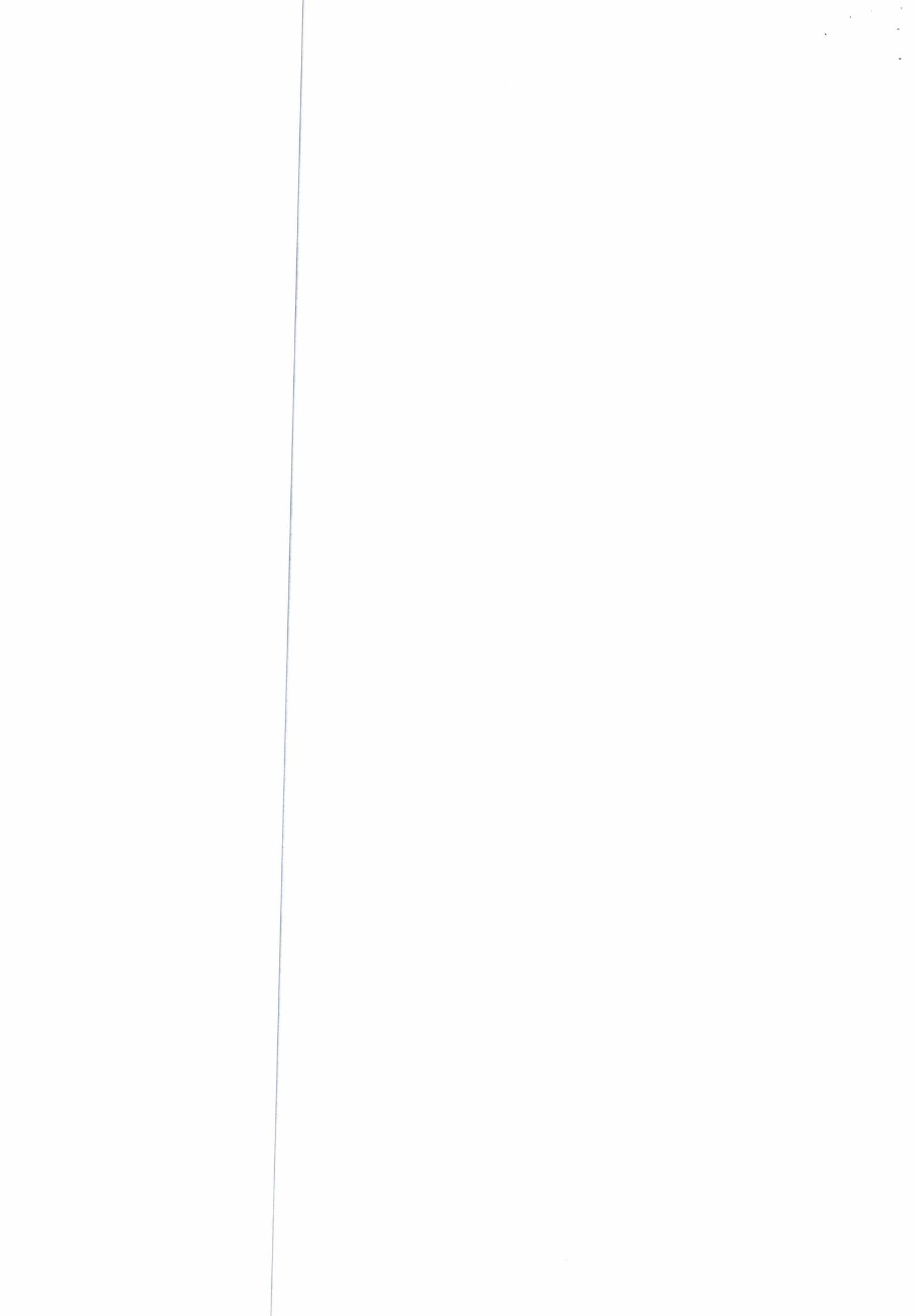
Dopo ciò, interviene il rappresentante dell'UGL (Cassibba), che evidenzia che per quanto attiene le indennità, la UGL dà parere negativo e chiede di conoscere l'utilizzazione delle indennità e si riserva di richiedere ulteriori chiarimenti. Il rappresentante CISL (Graziano) riferisce di non avere appunti da fare all'Amministrazione in merito alle indennità e chiede di capire se quella richiesta dall'ESA sia attribuita dalla LCA dell'EAS e quindi con competenze in merito all'assegnazione dell'indennità aggiuntiva oppure dall'ESA e quindi con responsabilità che ricadrebbero direttamente sull'ESA. In tal senso, evidenzia che come organizzazione sindacale, non sarebbe pensabile utilizzare fondi per esigenze diverse da quelle previste dalla normativa. In tal senso si apre un dibattito tra i rappresentanti delle sigle presenti che espongono i loro punti di vista, senza tuttavia arrivare ad una proposta condivisa.

Su richiesta della rappresentante della CGIL Davì, il dott. Muscarella chiede ai partecipanti se può essere considerato approvato il punto relativo alle indennità. In tal senso, il rappresentante dei COBAS Scaturro rappresenta che già in precedenza si era pronunciato, asserendo che se deve essere riconosciuto un lavoro fatto, dobbiamo ricorrere agli istituti normativi corretti. Pertanto, se l'indennità informatica non è riconosciuta nell'allegato, non può essere approvata e pertanto va chiamata in maniera diversa, altrimenti si crea un danno all'erario. In tal senso evidenzia che pur essendo d'accordo all'attribuzione delle indennità ex informatiche, le stesse vanno attribuite in conformità alle previsioni normative. Dopo ampie discussioni, il tavolo, ad eccezione dell'UGL, che si riserva di chiedere ulteriori chiarimenti, concorda di approvare le due ex indennità informatiche riconoscendo ai fruitori l'indennità ai sensi dell'art. 90 comma 2 lettera b riconducendole alle attività specifiche della gestione della banca dati.

Su richiesta dell'UGL, l'Amministrazione fornisce al tavolo l'importo delle indennità previste, che sono, rispettivamente, di euro 210,00 per consegnatario e cassiere e 150,00 per l'indennità di cui all'art. 90 comma 2 lettera b. L'UGL (Procida) propone di abbassarle tutte al minimo. Le altre sigle, SADIRS, CGIL, COBAS concordano nell'approvare gli importi dello scorso anno.

Si passa adesso alla trattazione del 3° ed ultimo punto all'o.d.g., ossia lo straordinario. Il dott. Muscarella riepiloga la situazione in atto riscontrata ed in particolare, si sofferma sul fatto che le risorse in atto utilizzate sono circa 75.000,00 euro e che pertanto resterebbero da utilizzare circa 10.000,00 euro fino a Dicembre 2021. I conteggi sono ancora non esattamente definiti, ma in buona sostanza, i dipendenti che potrebbero continuare ad effettuare straordinario per i mesi fino a dicembre, sono complessivamente n. 6 con assegnazione di n. 20 ore mensili. Tali 6 unità, potrebbero essere utilizzate 4 presso l'EAS e 2 presso l'ESA. Il dott. Muscarella, evidenzia altresì la necessità di affrontare il problema in una prossima seduta, anche al fine di definire con maggiore completezza i necessari conteggi. Interviene in tal proposito il responsabile dei COBAS, Scaturro, che richiede i documenti necessari al fine di potersi confrontare con i propri iscritti. Il Commissario liquidatore della LCA rappresenta in tal senso di aver da sempre mandato le comunicazioni previste in merito alle informative sindacali e ribadisce di aver effettuato una programmazione dello stesso

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like Cassibba, Graziano, Davì, Muscarella, Procida, and others.]*



straordinario e che tale programmazione deve essere rispettata. Il rappresentante di COBAS asserisce di non essersi riferito alla LCA, poiché la stessa ha correttamente inviato le informative sindacali. Ciò nonostante, poiché (l'altra) Amministrazione non ha trasmesso le informative, nonostante il personale vada comunque tutelato, occorre comunque acquisire i documenti necessari. Riprende la parola il Commissario della LCA, ribadendo che lo scorso anno l'ESA ha autorizzato 250 ore di straordinario ai portieri dell'Ente pagandoli con proprie risorse e che anche quest'anno dovrà procedere nella medesima maniera. Il rappresentante dei COBAS ribadisce la propria impossibilità di decidere oggi stesso sullo straordinario, poiché ha necessità di effettuare ulteriori approfondimenti sui documenti cartacei e confrontarsi con i propri iscritti. Tale richiesta è condivisa da tutte le sigle sindacali.

Dopo ulteriori dibattiti sull'utilizzazione delle risorse, il rappresentante dei SADIRS, chiede di valutare l'ipotesi di formulare la richiesta di parere al fine di appurare se realmente le risorse economiche siano da considerare prioritariamente assegnate alla LCA. Il Commissario della LCA ribadisce che a fronte delle previsioni normative, sarebbe illogico pensare che non sia così.

Dopo quanto sopra, il dott. Muscarella, sentite le altre sigle sindacali, fermo restando l'avvenuta approvazione dei punti 1 e 2 dell' o.d.g. (PEO e Indennità), rimanda la prossima riunione alle ore 15 del 26/07/2021, fermo restando che sarà inviata ulteriore comunicazione contenente il link della riunione.

Per l'Amministrazione :



Per le Organizzazioni sindacali

CGIL



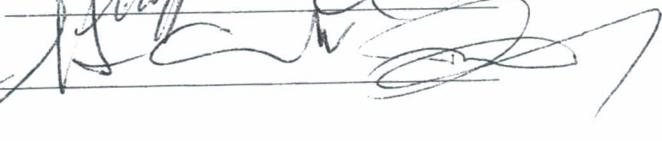
CISL



COBAS/CODIR

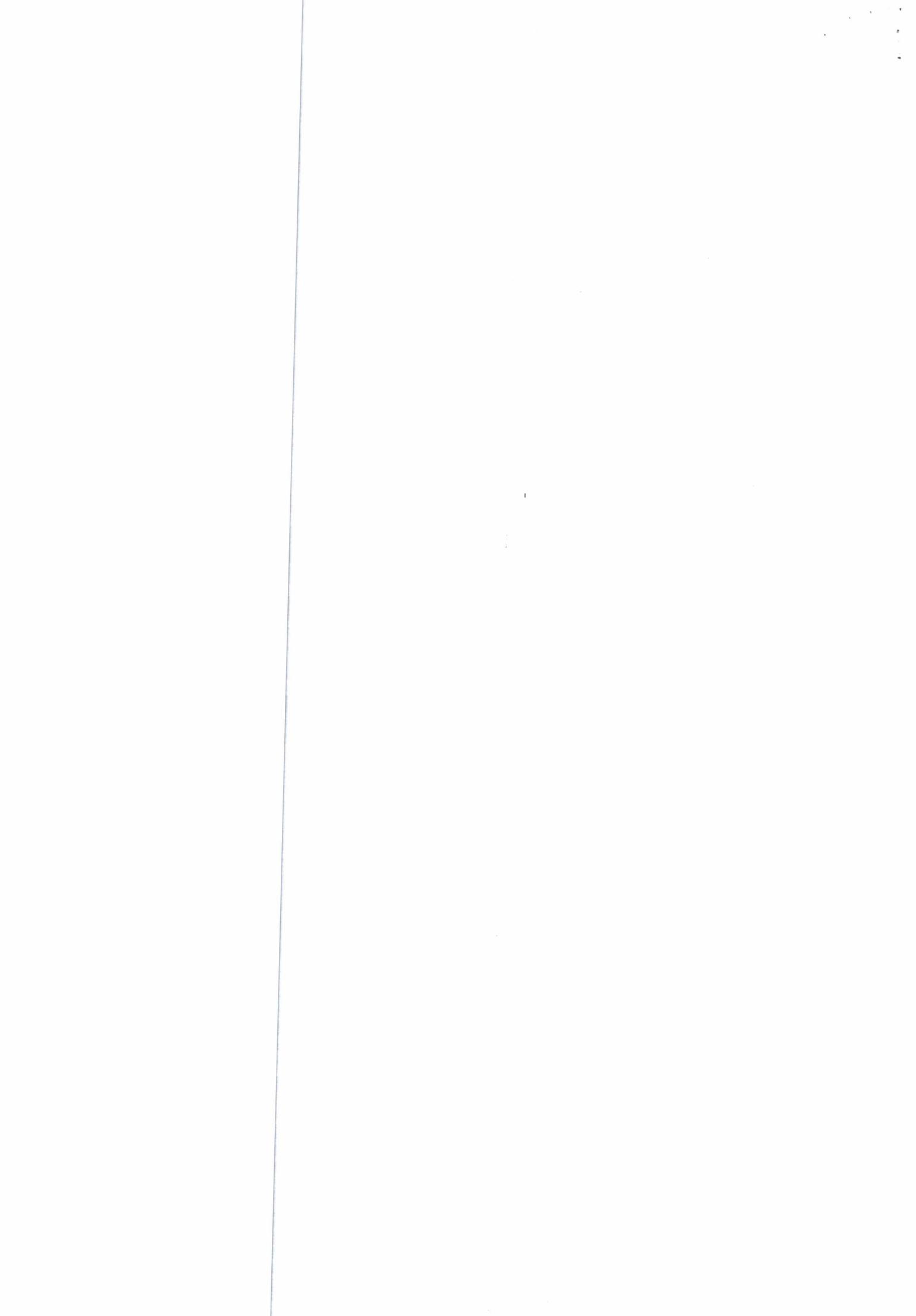


SADIRS



UGL





**Oggetto: Convocazione sindacale per problematiche del personale EX EAS afferente all'Area Speciale e transitoria istituita presso l'Ente di Sviluppo Agricolo. – seconda convocazione**

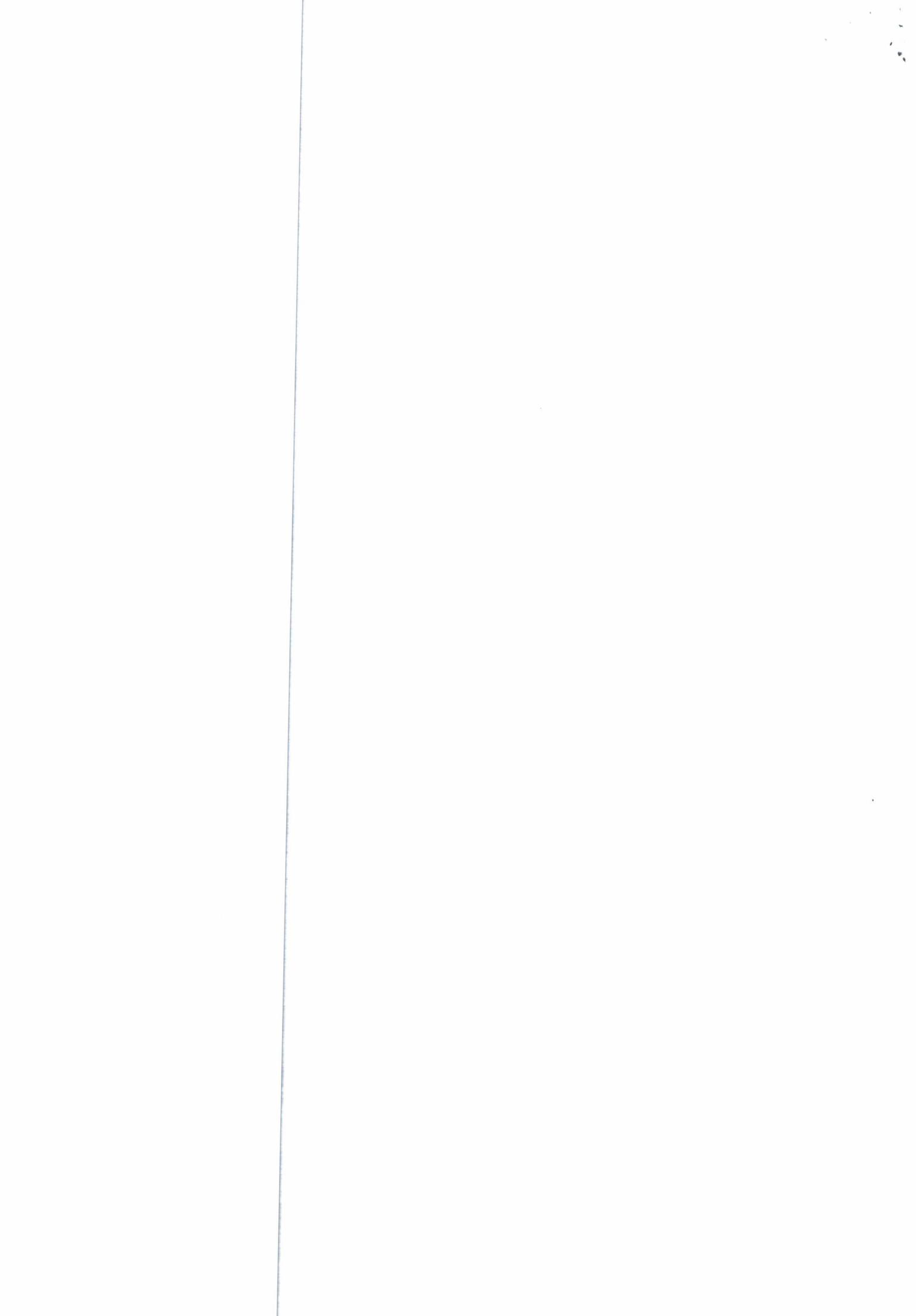
Il giorno 26 del mese di Luglio dell'anno 2021, giusta convocazione effettuata con nota dell'ESA prot. n. 2581/DE del 23/02/21, i rappresentanti delle OO.SS. e il Dirigente preposto alla contrattazione, si sono riuniti in videoconferenza mediante piattaforma Skype. In particolare, prendono parte alla riunione le seguenti persone :

Sigla sindacale /Funzione	Cognome e nome
CGIL	Campagna Francesco
CGIL	Davi Tiziana
CISL	Francesco Graziano
CISL	Brusca Giovanna
COBAS	Lepore Biagio
UGL	Di Leonardo Gina
SADIRS	Pantano Fulvio
Ente Sviluppo Agricolo	Muscarella Giuseppe
EAS in LCA	Argento Fabrizio - Delegato



Apri l'incontro il dott. Muscarella, che riassume a grandi linee quanto già discusso ed approvato durante la precedente riunione del 20/07/2021 (PEO ed indennità), in particolare evidenzia che in seguito a un approfondimento normativo effettuato dalla CGIL, occorre rivedere la problematica relativa alle due ex indennità informatiche. Ciò poiché l'eventuale applicazione di quanto previsto dall'art. 90 comma 2, richiederebbe un livello di contrattazione integrativa regionale che allo stato attuale non è stato ancora esperito e che pertanto, il tavolo non appare titolato a poter applicare tale indennità. Pertanto, evidenzia che è pervenuta una specifica proposta da parte del Commissario della LCA dell'EAS che, in sostituzione di due indennità inizialmente previste ai sensi dell'art. 90, comma 2, propone l'applicazione di quanto previsto all'art. 90, comma 4 (premio per la performance individuale). Tale proposta, viene sottoposta alle singole sigle presenti al tavolo, e viene dalle stesse condivisa. La rappresentante dell' UGL, pur condividendo la proposta, evidenzia che a suo avviso non è corretto che tutte le indennità siano assegnate al personale che in atto presta servizio presso l'EAS.

Dopo ciò prende la parola l'ing. Argento, delegato dal Commissario della LCA dell'EAS, che a maggior precisazione di quanto già discusso durante la precedente riunione del 21/07/21 in merito all'attribuzione della PEO, sottolinea come, ai sensi dell'art. 22, c. 3, lettera C del CCRL, è previsto, alla fine dell'iter formativo del personale, un esame finale. Tale vincolo normativo, ove l'idea fosse condivisa dalle sigle al tavolo, potrebbe essere soddisfatto somministrando al personale, al fine del periodo di affiancamento, un test a risposta multipla composto da 20 domande selezionate da un set di n. 100 domande estratte dai fascicoli formativi già utilizzati nei vari dipartimenti regionali e redatte dal FORMEZ per conto della Regione siciliana. Tale ipotesi, dopo alcune brevi osservazioni da parte dei rappresentanti delle sigle sindacali in merito alla tempistica necessaria per la definizione dell'iter procedurale, viene condivisa da tutte le sigle proponendo come possibile termine per il completamento delle procedure di affiancamento e per l'esame finale il mese di



Settembre 2021.

La rappresentante della CISL (Brusca), visti i tempi stretti per la definizione della procedura, chiede al dott. Muscarella, nella qualità di rappresentante dell'Amministrazione, di voler informare prima possibile il personale al fine di consentire il rispetto della stretta tempistica prevista.

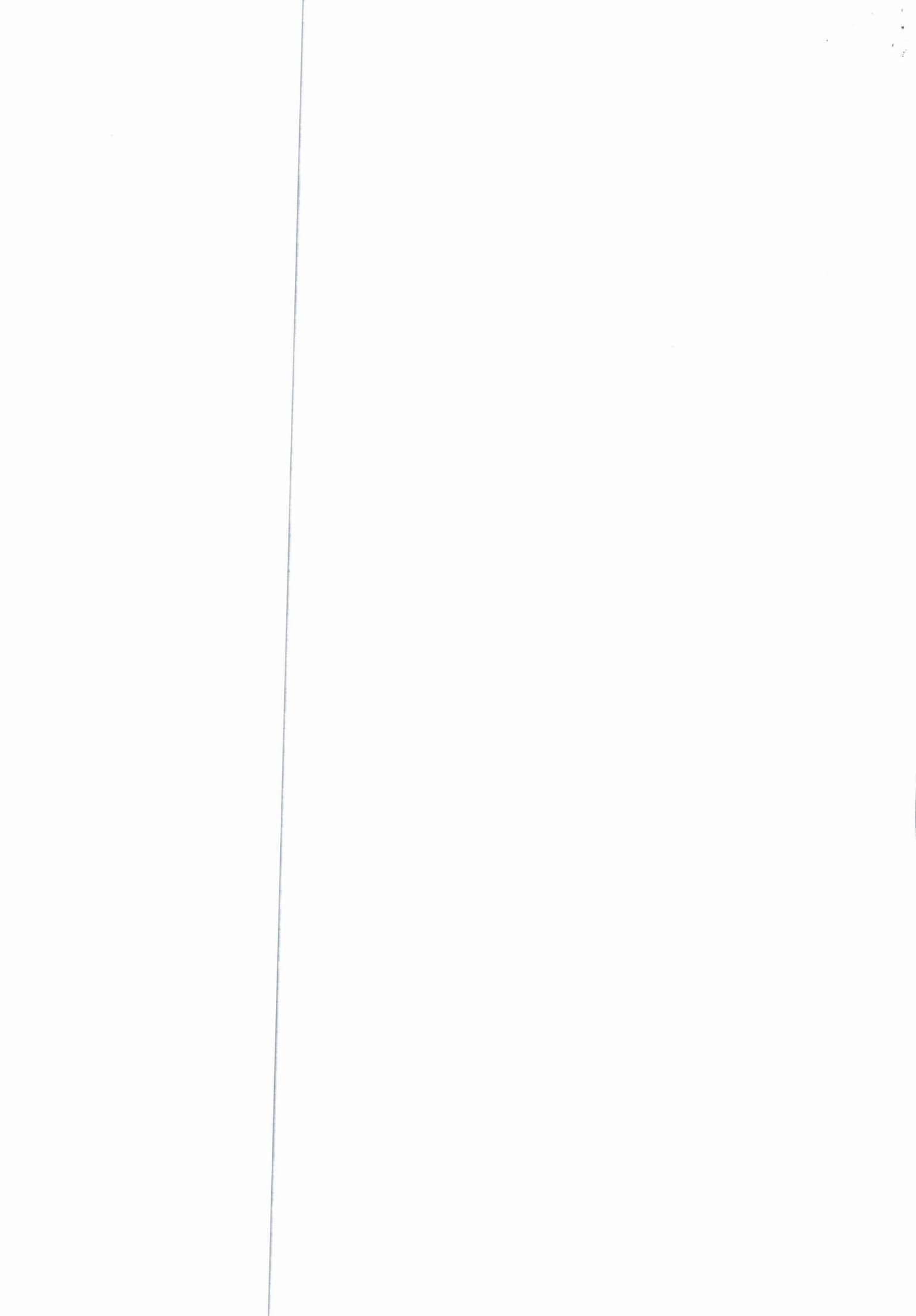
Si passa quindi alla trattazione dell'ultimo punto all'o.d.g., ossia lo straordinario. Il dott. Muscarella evidenzia di aver trasmesso alle sigle sindacali gli atti richiesti in merito alle ore di straordinario autorizzato e fruito dai vari soggetti, e rappresenta che in base ai conteggi fatti, le risorse allocate risulterebbero sufficienti soltanto per assicurare la copertura finanziaria per le ore già prestate, nonché per coprire ulteriori 20 ore mensili soltanto per ca. 6 persone e per i restanti 4 mesi di settembre/dicembre. In tal senso, chiede ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali di valutare la possibilità di incrementare il fondo relativo allo straordinario, utilizzando parte delle risorse inizialmente allocate alla PEO 2019 e 2020. In tal senso, passa la parola ai rappresentanti delle sigle sindacali. Per i COBAS interviene Lepore, che chiede un accesso agli atti relativi alle singole autorizzazioni che sono state emesse dall'ESA. In particolare chiede un prospetto, persona per persona, delle ore di straordinario effettuato, nonché della disposizione di autorizzazione. In assenza di tali atti, i COBAS non potranno approvare. Il dott. Muscarella, in tal proposito, evidenzia che in sede di trattazione decentrata, appare opportuno non soffermarsi sulle singole persone, bensì trattare i dati in forma generale escludendo le problematiche relative all'eventuale accesso agli atti, che potrebbero essere richieste in altre sedi e per altre motivazioni. Tale approccio è condiviso dal SADIRS (Pantano). Il rappresentante della CISL prende la parola per richiedere come mai non siano state fatte le comunicazioni informative sindacali previste per comunicare l'assegnazione di ore di straordinario in assenza di accordo preventivo. Il dott. Muscarella replica spiegando al tavolo che la mancanza di tali informative, è dovuta alla mancanza di risorse umane da destinare anche a tale attività ed evidenzia le notevolissime difficoltà cui l'Amministrazione ESA sta tentando di far fronte. Dopo ciò, si apre un ampio dibattito sull'opportunità o meno di insistere, da parte delle OO.SS. nell'assumere una posizione rigida in merito alle mancate comunicazioni sindacali preventive da parte di ESA. In particolare, prende la parola il rappresentante CGIL (Campagna), il quale evidenzia come a fronte della mancanza di informative sindacali, che sebbene importanti e previste normativamente, si potrebbe anche assumere un atteggiamento più flessibile poiché l'Amministrazione potrebbe aver compiuto un errore materiale a fronte di esigenze funzionali sicuramente rilevanti. Di contro, resta il problema sicuramente più importante, che alcune unità di personale hanno ampiamente superato le 200 ore annue. In tal senso, precisa che la deroga a tale soglia, è disciplinata dal decreto 66 del 2003. Nel nostro caso, il CCRL (1° comma art. 91), prevede che la contrattazione integrativa di cui all'art. 9 stabilisce le deroghe alle 200 ore di straordinario, fermo restando le disposizioni di cui al decreto 66/2003. In base a tale decreto, infatti, la Funzione pubblica ha emesso dei provvedimenti per le deroghe al lavoro straordinario ai sensi del decreto 66/2003, che sono stata inviate all'INAIL considerata la disciplina legislativa giuridicamente sovraordinata al contratto regionale. Pertanto, alla luce di quanto sopra, diventa difficile trovare una soluzione al problema che possa prescindere dalla mancata informativa sindacale e alla mancata comunicazione delle deroghe all' INAIL. Continua altresì dicendo che stante che il personale per il quale in massima parte dovrebbe essere autorizzata la deroga alle 200 ore di straordinario è quello ex EAS utilizzato per la portineria dell'ESA, appare opportuno ragionare in analogia con quanto già fatto presso l'Assessorato al Territorio ed Ambiente, dove, a fronte di due diversi Assessorati che condividono la stessa portineria, le spese di gestione sono state divise tra le due strutture. Pertanto appare sbagliato che le spese per la portineria, siano interamente caricate sul fondo EAS. In tal senso interviene il dott. Muscarella il quale informa il tavolo del fatto che la portineria, così come avvenuto per l'anno precedente, gode di una deroga fino ad un massimo di 360 ore e che pertanto le spese saranno a carico dell'ESA per tutta la parte eccedente le 200 ore. Dopo ciò, viene passata la parola al rappresentante del SADIRS (Pantano), che ribadisce la propria disponibilità ad addivenire ad un accordo di buon senso che possa prevedere l'utilizzazione delle economie provenienti dalla PEO 2019 e 2020 per assicurare la copertura finanziaria per lo straordinario e ponendo la parte eccedente nella performance, in accordo con le previsioni

Lele

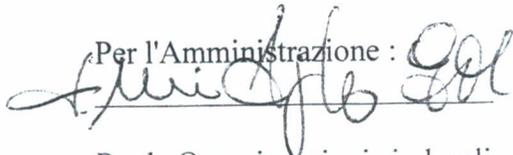
GG  
GG  
GG  
GG  
GG

AB

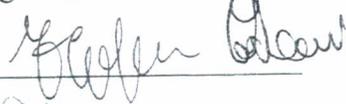
GG

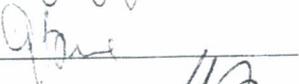


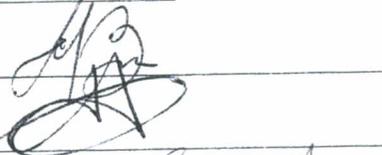
normative. In relazione a ciò, il rappresentante della CGIL (Campagna), conferma la possibilità di utilizzare le risorse per lo straordinario. Interviene il dott. Muscarella che a tal punto precisa che la proposta dell'ESA, sebbene già presentata, ha la necessità di essere ulteriormente rivista al fine di individuare esattamente gli importi da destinare allo straordinario, anche in vista delle necessità manifestate dall'EAS per i mesi di Settembre/Dicembre. Tale attività di rivisitazione del fondo, potrà essere effettuata entro una settimana e pertanto chiede al tavolo il rinvio della seduta. Dopo ulteriori discussioni di carattere generale, il tavolo si determina di rimandare la riunione al 30/07/2021, ore 15.

Per l'Amministrazione : 

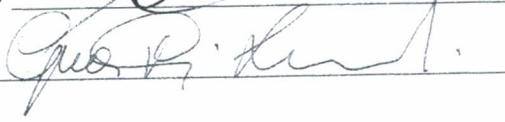
Per le Organizzazioni sindacali

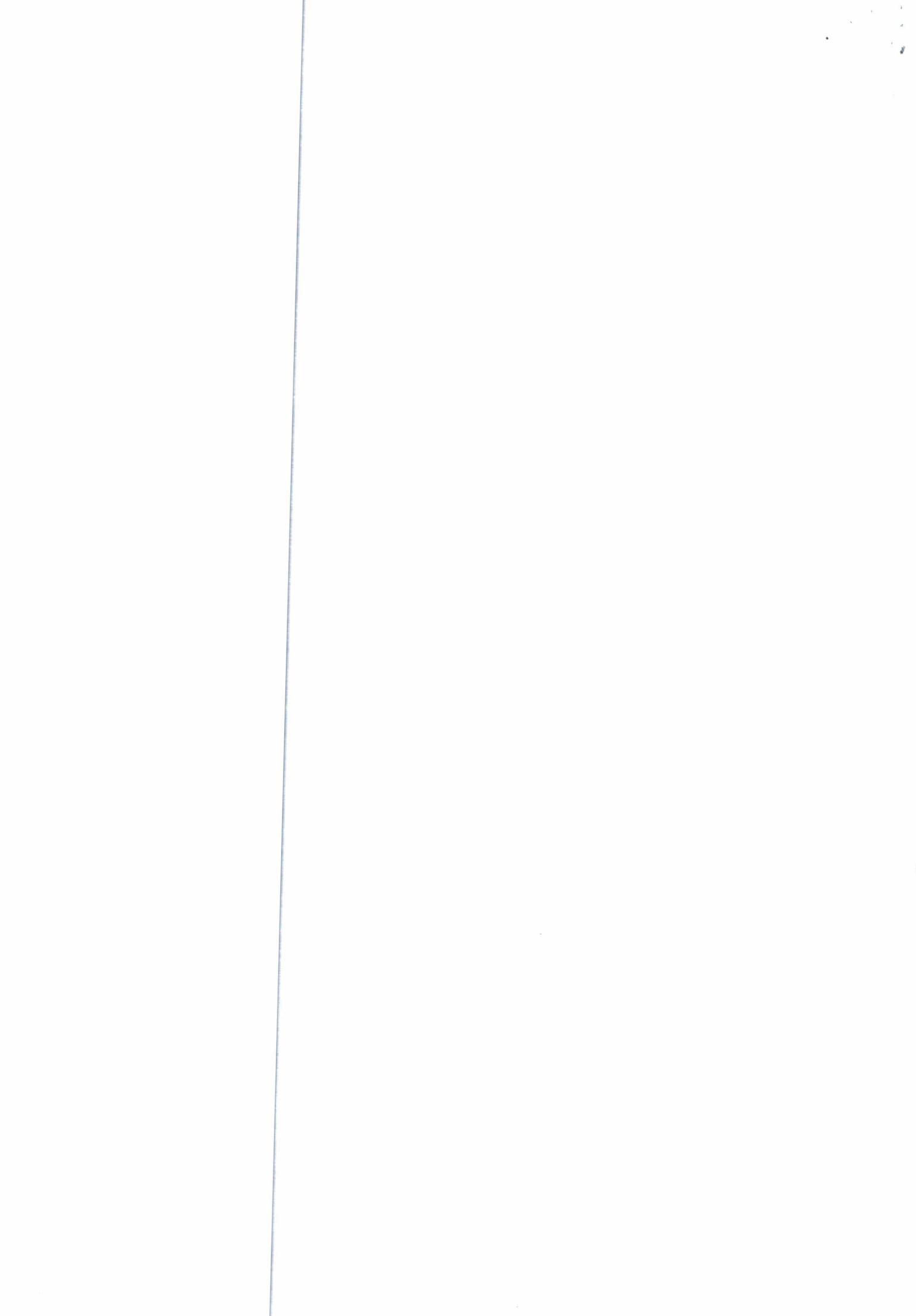
CGIL 

CISL 

COBAS/CODIR 

SADIRS 

UGL 



Oggetto: Convocazione sindacale per problematiche del personale EX EAS afferente all'Area Speciale e transitoria istituita presso l'Ente di Sviluppo Agricolo. – Terza convocazione

Il giorno 30 del mese di Luglio dell'anno 2021, giusta convocazione effettuata con nota dell'ESA prot. n. ~~2686/DG~~ del ~~27/02/21~~... i rappresentanti delle OO.SS. e il Dirigente preposto alla contrattazione, si sono riuniti in videoconferenza mediante piattaforma Skype. In particolare, prendono parte alla riunione le seguenti persone :

Sigla sindacale /Funzione	Cognome e nome
CGIL	D'Asaro Roberto
CISL	Francesco Graziano
CISL	Brusca Giovanna
COBAS	Lepore Biagio
UGL	Di Leonardi Gina
SADIRS	Pantano Fulvio
SADIRS	Marraffa Francesco
Ente Sviluppo Agricolo	Muscarella Giuseppe
EAS in LCA	Argento Fabrizio - Delegato



Apri l'incontro il dott. Muscarella, che informa il tavolo che si sono esaminati altri aspetti relativi alla PEO che nella precedente riunione non erano stati affrontati. In particolare, riferisce che l'Amministrazione ha provveduto a redigere ed a trasmettere ai partecipanti al tavolo il manuale che contiene 100 domande per la categoria "C" e altrettante per la categoria "D" e che a sua volta, da tali domande, ne saranno estratte n. 20 per ognuna delle due categorie al fine di inserirle nei test che saranno somministrati al personale alla fine della formazione. In particolare, evidenzia che trattandosi di n. 20 domande, il punteggio massimo ottenibile sarà di 30 punti e che la valutazione delle risposte sarà effettuata come segue : risposta corretta 1.5 punti, domande con risposta errata o mancata risposta, Zero punti. Gli esami saranno sostenuti "in presenza" e pertanto, sulla base di queste previsioni da parte dell'Amministrazione, passa la parola ai rappresentanti sindacali. Il rappresentante dell' EAS in LCA (Argento), evidenzia che poiché la PEO, come da precedente accordo, sarà assegnata al primo anno al 49,5% del personale, nel caso in cui i soggetti fruitori fossero dispari, sorgerebbe il problema di come trattare l'eventuale unità per la quale dovrebbe esservi un passaggio parziale. In particolare, in tale casistica, l'assegnazione alla categoria superiore potrebbe avvenire o nel primo anno, o nel secondo. In tal senso, il tavolo, dopo ampia discussione, concorda di approssimare la percentuale di personale che effettuerà il passaggio di categoria al primo anno, all'intero immediatamente superiore a quello calcolato. Dopo ciò il dott. Muscarella invita i rappresentanti le varie sigle sindacali ad esprimere le loro considerazioni ed il tavolo approva quanto discusso.

Si passa adesso alla trattazione del punto all'O.d.G. relativa allo straordinario. In tal senso il dott. Muscarella informa di aver rimodulato la ripartizione in conformità a quanto discusso durante la precedente riunione. In particolare, informa di aver rimodulato il prospetto generale di ripartizione del fondo spostando 3.600,00 euro dalla ex indennità informatica alla premialità e di aver altresì rimodulato le risorse allocate alla voce straordinario rimpinguandola con 32.000,00 euro provenienti dalla performace. Pertanto l'importo complessivo è stato portato ad euro 115.000,00.



*[Faint, illegible text visible through the paper, appearing as bleed-through from the reverse side.]*

Tale importo copre, oltre allo straordinario già effettuato, anche lo straordinario programmato dalle Amministrazioni per il periodo Settembre/Dicembre 2021. Dopo una breve analisi dei dati riportati nell'apposita tabella di ripartizione del fondo, il tavolo la approva.

Tutte le sigle auspicano che il prossimo anno le trattative sindacali vengano effettuate per tempo, ed in particolare entro i primissimi mesi al fine di evitare l'insorgenza di ulteriori problematiche correlate allo sfioramento dei limiti delle risorse economiche allocate.

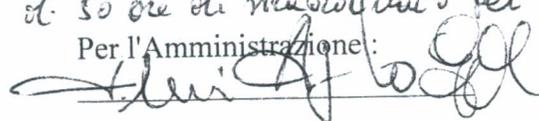
L'ing. Argento, nella qualità di Delegato del C.L. dell'EAS, evidenzia che quest'anno il tavolo è riuscito a definire un accordo poiché si sono potute utilizzare le risorse accantonate nel 2019 e nel 2020. Appare chiaro che nel 2022, analogo approccio non potrà essere seguito per mancanza di risorse e che pertanto bisognerà tassativamente chiarire quale sarà la ripartizione dello straordinario, fermo restando che è opinione del Commissario della LCA EAS che tali somme vadano utilizzate prioritariamente per il personale addetto alla LCA. In tal senso, il rappresentante del SADIRS (Pantano) prende la parola, dichiarando che ove vi fosse il convincimento da parte della LCA dell'EAS o di altre sigle sindacali che le somme destinate al salario accessorio, siano "prioritariamente" assegnate al personale che presta servizio presso la LCA, appare assolutamente opportuno che la stessa LCA provveda a richiedere apposito parere agli Organi competenti al fine di risolvere, una volta per tutte la problematica posta. Ciò anche in considerazione del fatto, che ove fosse appurato tale principio, non condiviso dal SADIRS, il personale in atto utilizzato presso l'ESA possa eventualmente ritornare in EAS al fine di ripartire in maniera più corretta i carichi di lavoro. In tal senso, ricorda che quando vi fu l'accordo tra EAS in LCA ed ESA, il Commissario della LCA ha richiesto ed ottenuto la possibilità di scegliere il personale da tenersi e quello da cedere, pertanto le pretese formulate in merito alla priorità nell'allocazione di risorse, appaiono ulteriormente immotivate.

Dopo ciò, prende la parola il dott. Muscarella, il quale puntualizza che, così come già concordato, per quanto attiene portineria ESA ed autoparco, sono a carico dell'ESA le risorse necessarie per coprire l'eventuale straordinario prestato oltre le 200 ore previste da contratto, inoltre evidenzia che per l'Amministrazione ESA\* c'è una richiesta di deroga per un ammontare di 40 ore per una unità di personale in atto utilizzato da ESA. Per tale richiesta, passa la parola ai rappresentanti delle sigle sindacali, che dopo breve confronto, approvano.

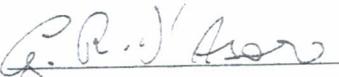
Esaminati e approvati i 3 punti all'O.d.G. in relazione al Ford 2021 (PEO - Indennità - Straordinario), si dichiara chiusa la seduta.

\* Con come per l'EAS in LCA, per la quale il C.L. ha richiesto una deroga di 50 ore di straordinario per una unità, don

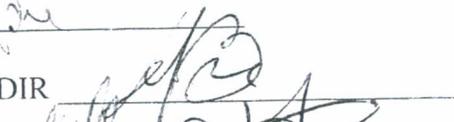
Per l'Amministrazione:

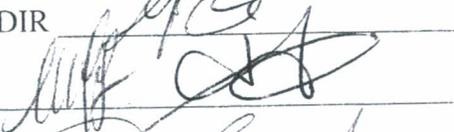


Per le Organizzazioni sindacali

CGIL 

CISL 

COBAS/CODIR 

SADIRS 

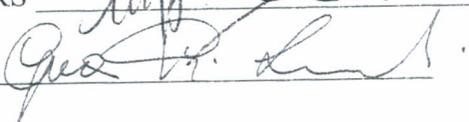
UGL 



Table with multiple columns and rows, containing illegible text.

## ACCORDO AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 8 DEL

CCRL 2016-2018

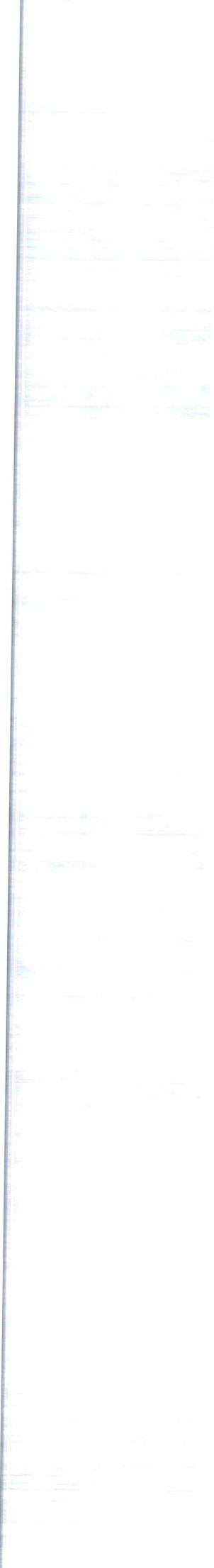
**Accordo per l'attribuzione della PEO al personale ex EAS appartenente al ruolo transitorio ad esaurimento istituito presso l'ESA.**

### Le Parti

- 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 ESA e le OO.SS., attraverso la contrattazione integrativa decentrata, per gli anni 2019 e 2020 hanno previsto ed accantonato a valere sul Fondo risorse decentrate le risorse economiche per l'attivazione delle progressioni economiche orizzontali ma al contempo non hanno definito i criteri selettivi espressamente previsti al comma 8 dell'art.22 del C.C.R.L., per cui la prima applicazione dell'istituto della P.E.O. può avviarsi solamente dal 01 gennaio 2021;
- considerato che, in ottemperanza alle previsioni normative, le amministrazioni ESA, EAS in LCA e le OO.SS. hanno esperito la prevista contrattazione decentrata integrativa riunendosi, mediante videoconferenza, rispettivamente in data 20/07/2021, 26/07/2021 e 30/07/2021, giusti verbali di riunione singolarmente redatti;

### 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 49,5% dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2021 per un ammontare complessivo di Euro **41.665,65**. (euro quarantunoseicentosessantacinque/65). La restante parte del personale, sarà riclassificata a



partire dal secondo anno;

**Art. 1**  
(Contingenti programmati)

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

PASSAGGI PROGRAMMATI				
Categoria	Posizione economica	Totale in servizio al 01/01/2021	Progressioni al 01/01/21	Progressioni al 01/01/2022
D	D5	5	2	3
	D4	9	4	5
C	C8	8	4	4
	C7	7	3	4
	C6	1	1	-
	C5	8	4	4
	C4	8	4	4
	C3	36	18	18
	<b>TOTALE</b>		<b>82</b>	<b>40</b>

I passaggi da una posizione economica retributiva a quella immediatamente superiore avvengono al termine delle procedure selettive disciplinate nel presente accordo, con decorrenza 1 gennaio 2021, per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri di seguito disciplinati.

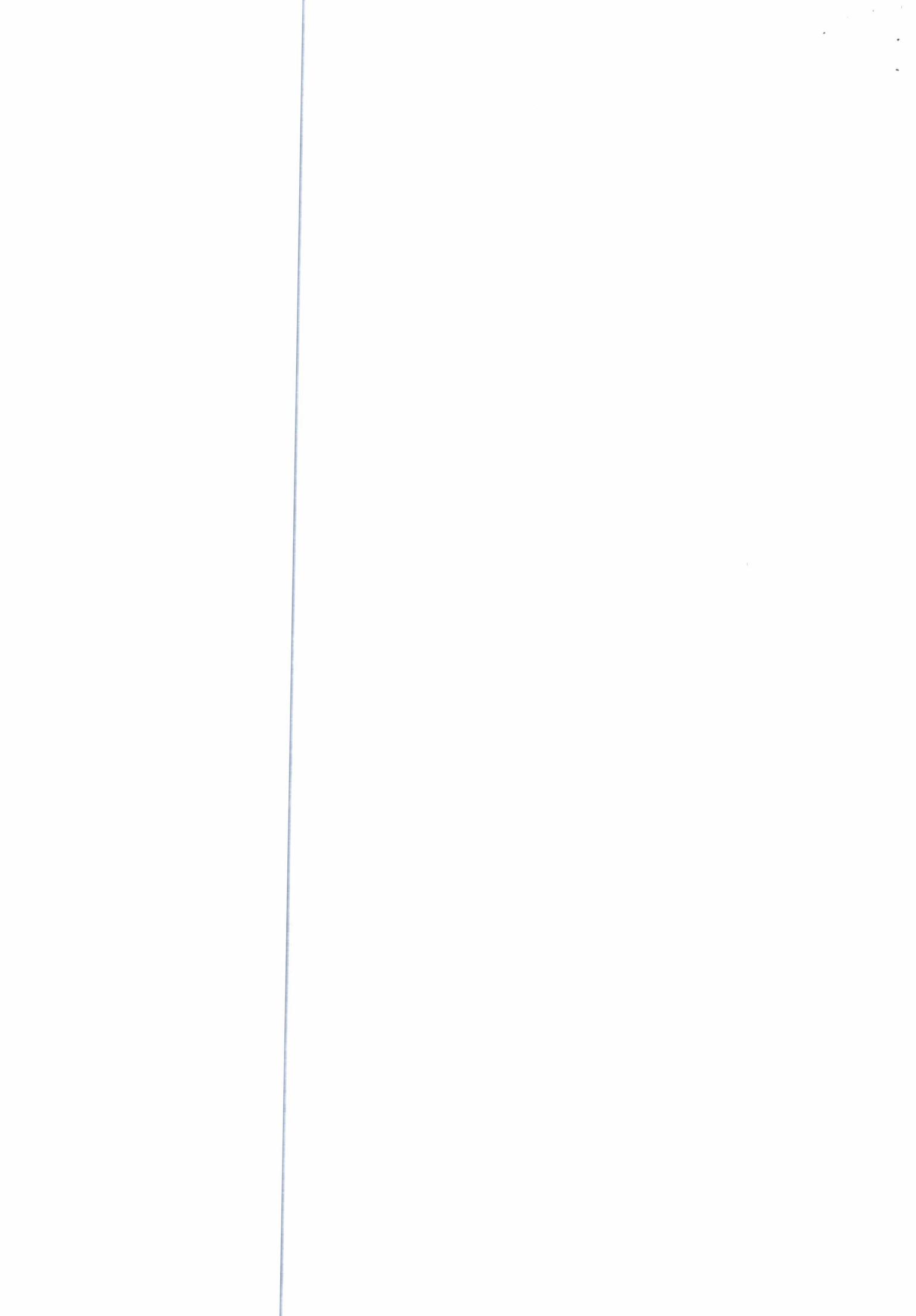
**Art. 2**  
(Requisiti di partecipazione)

Possono partecipare alle procedure per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato del personale ex EAS appartenenti al ruolo transitorio ad esaurimento istituito presso l'ESA che, al 1° gennaio 2021, 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.

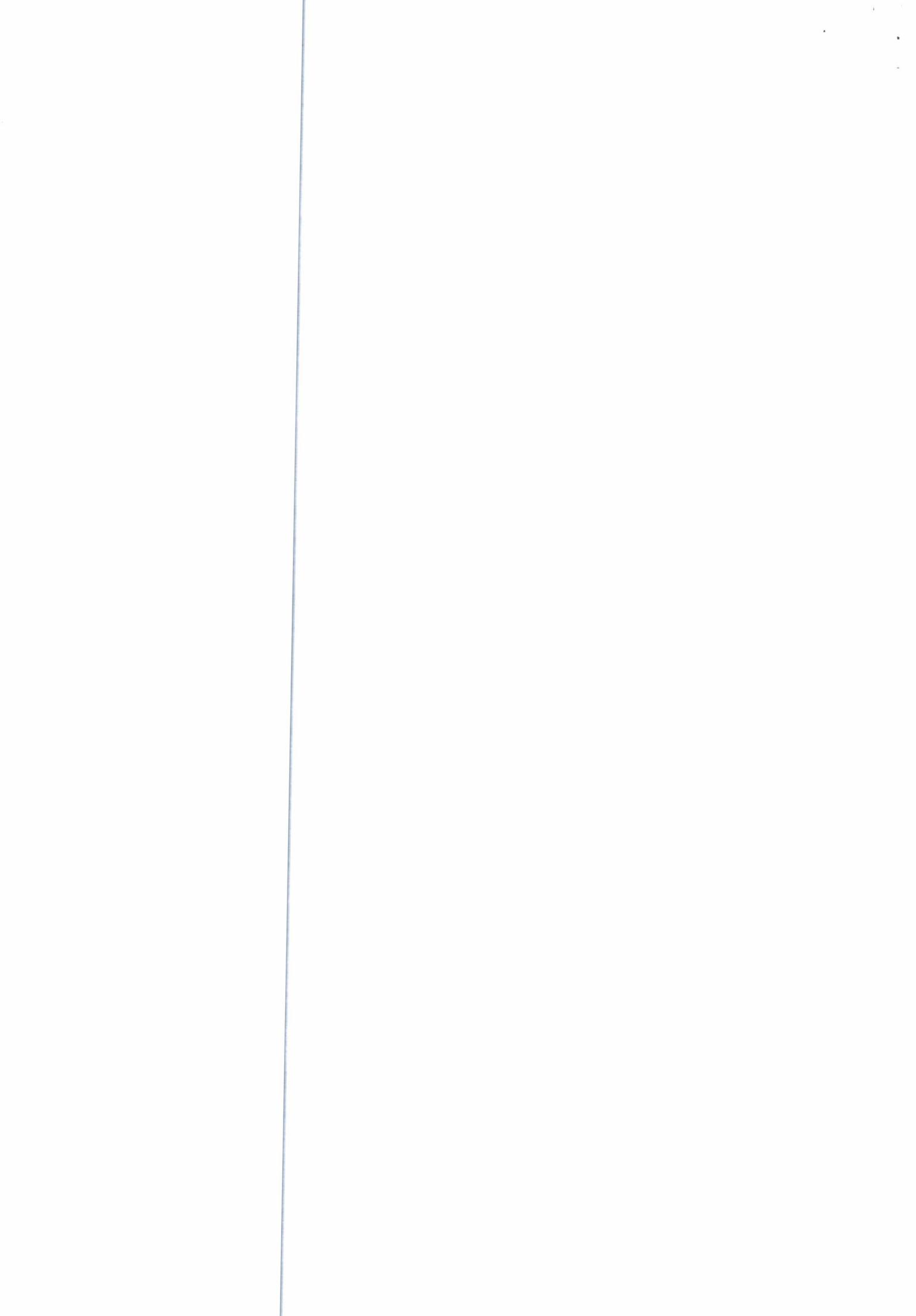
Con riferimento al primo criterio, l'esperienza professionale maturata è commisurata alla valutazione del servizio prestato. Il punteggio è attribuito sulla base degli anni di servizio, a tal fine si sommano preliminarmente tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito, i periodi pari 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.

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 non inferiore a giorni 20, a dipendenti appartenenti alla categoria superiore. Nel dettaglio, 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'Amministrazione ESA, di n. 2 batterie di quesiti, una per ogni categoria professionale (fascia C e fascia 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 po-tempore in essere per ciascun anno di competenza (triennio 2016-2018 schede di valutazione), secondo le seguenti modalità :

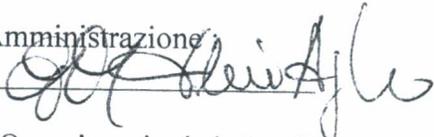
- Punti 10 per valutazioni comprese tra 90 e 100;
- Punti 6 per valutazioni comprese tra 80 e 89;
- Punti 4 per valutazioni comprese tra 65 e 79;
- Punti 0 per valutazioni inferiori a 64.

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

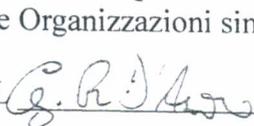


malattie prolungate, distacchi e/o permessi sindacali, assenze per mandato elettorale, ecc), il punteggio previsto di 30 punti, in assenza di specifiche note di demerito, non subisce decurtazioni.

Per l'Amministrazione



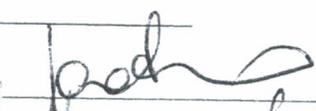
Per le Organizzazioni sindacali

CGIL  

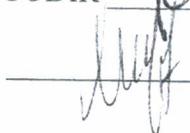
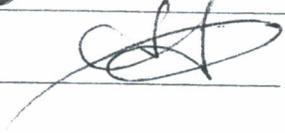
CISL



COBAS/CODIR

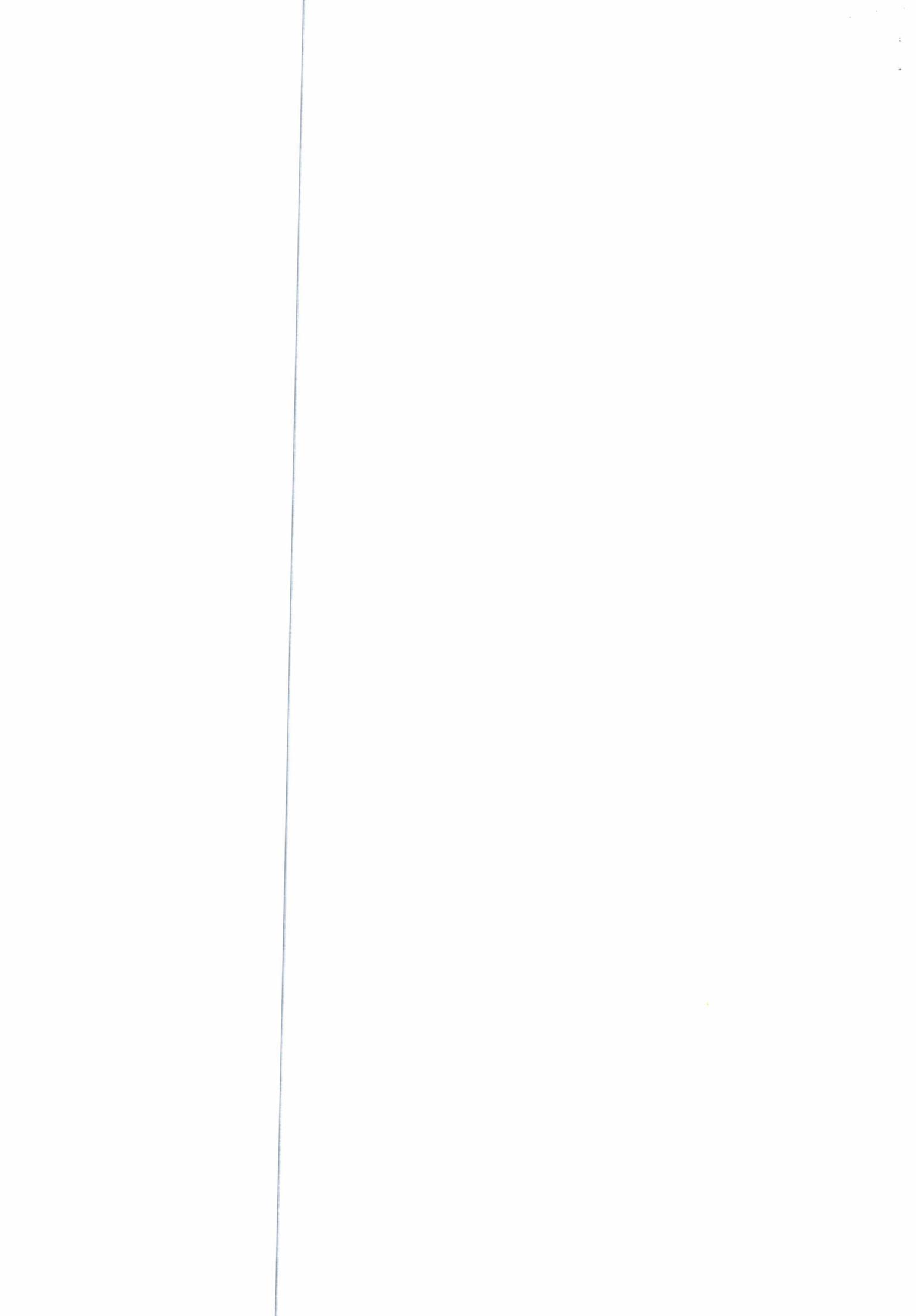


SADIRS

UGL





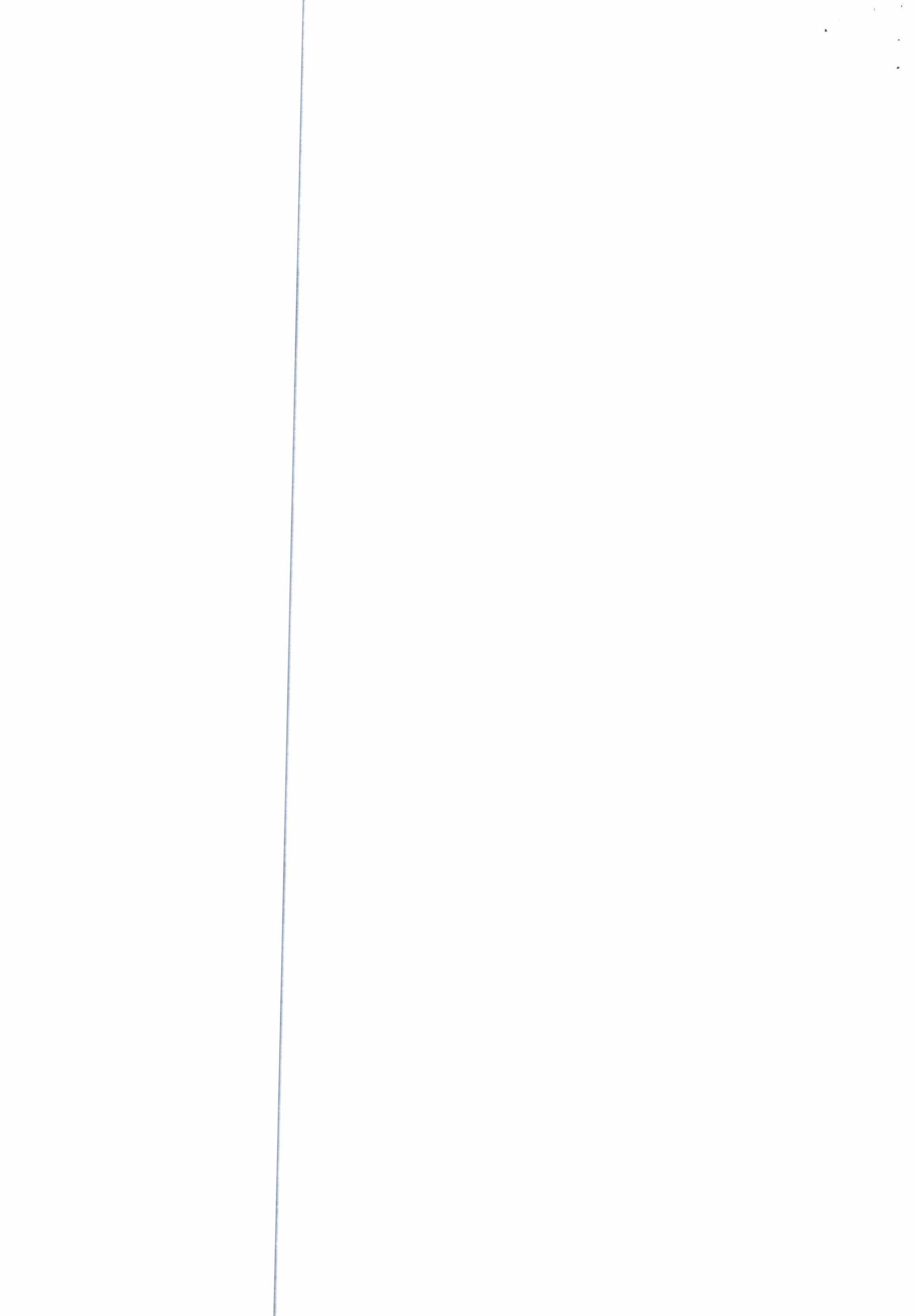
<b>Criteria generali per le progressioni economiche all'interno della CAT. C</b>		
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA</b>	Anzianità nella posizione	1,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'ESA	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	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
	<b>TOTALE Punti</b>	<b>30 MAX</b>

<b>TITOLI DI STUDIO</b>	Diploma Scuola secondaria di 1° grado	10 punti
<b>Ulteriori titoli</b>	Diploma Scuola secondaria di 2° grado scuola professionale	15 punti
	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica o vecchio ordinamento	25 punti
	Master – Dottorato Alibi	5 punti
	<b>TOTALE Punti</b>	<b>30 MAX</b>

<b>FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE</b>	Min	18 punti
	Max	30 punti

<b>Risultanze della valutazione della performance individuale nel trienni precedente</b>	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

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



<b>Criteria generali per le progressioni economiche all'interno della CAT. D</b>		
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA</b>	Anzianità nella posizione	1,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'ESA	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
	<b>TOTALE Punti</b>	<b>30 MAX</b>

<b>TITOLI DI STUDIO</b>	Diploma Scuola secondaria di 2° grado scuola professionale	10 punti
<b>Ulteriori titoli</b>	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica o vecchio ordinamento	25 punti
	Master – Dottorato Alibi	5 punti
	<b>TOTALE Punti</b>	<b>30 MAX</b>

**FORMAZIONE**

<b>CERTIFICATA DA ESAME FINALE</b>	Min	18 punti
	Max	30 punti

<b>Risultanze della valutazione della performance individuale nel trienni precedente</b>	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

