

REGOLAMENTAZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - ART. 14 CCNL 16.11.2022

Art.1 - Definizioni

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori ed avviene mediante **procedura selettiva di Area**, in base al sistema di classificazione del personale di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" è attivabile annualmente, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

Art.2 - Criteri

1. Le progressioni economiche sono attribuite, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 16/11/2022, in modo selettivo ad una quota limitata di/delle dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente e all'esperienza acquisita.
2. All'interno della contrattazione, viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto, nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. La spesa destinata a tale istituto, in quanto irreversibile, comporta la corrispondente riduzione delle risorse stabili che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori. Analogamente, in sede di contrattazione integrativa viene stabilito il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascun'Area.
3. Nel caso in cui, a fine selezione, le risorse destinate alle progressioni economiche risultassero maggiori rispetto al valore economico delle progressioni attribuibili, la differenza tra le risorse destinate e quelle effettivamente attribuite confluiranno, per il solo anno della decorrenza della progressione, nella produttività collettiva.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Art. 3 - Requisiti generali

1. Per l'effettuazione della progressione economica i dipendenti a tempo indeterminato devono possedere i seguenti requisiti generali:
 - a) non aver beneficiato negli ultimi **quattro anni** di alcuna progressione economica (rif. Verbale sindacale n. 4/2023);
 - b) non aver superato i **120 giorni di assenza** dal servizio nel triennio precedente la data di avvio della procedura. Ai fini del conteggio, non sono considerate assenze dal servizio: le ferie e i riposi compensativi e recuperi; l'assenza per infortunio per causa di servizio; l'assenza per permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali; i congedi obbligatori di cui alla Legge 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"; i permessi di cui alla legge 104/92; assenze per donazione di sangue, midollo o protezione civile; assenze per la partecipazione alle prove concorsuali o alle prove d' esame; giornate per le testimonianze in procedimenti civili e penali; assenze per malattie per le quali sono previste cure salvavita;
 - c) aver conseguito una valutazione della prestazione lavorativa, nel **triennio** precedente all'anno di avvio della procedura, con un punteggio finale non inferiore a 71 per ogni anno, in base al sistema di valutazione vigente;
 - d) non avere ricevuto, nel **biennio** precedente la data di scadenza dell'avviso, sanzioni disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso, resta sospesa l'eventuale attribuzione del differenziale stipendiale fino a conclusione del procedimento medesimo. Se, dall'esito del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dall'attribuzione.

Art. 4 - Operazioni preliminari

1. Preliminarmente ad ogni altra operazione verranno individuati i dipendenti che partecipano alla formazione delle graduatorie, una per ogni Area, per l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali, escludendo quelli che non hanno i requisiti riportati nel precedente art. 3. Tali operazioni vengono effettuate dall'Ufficio Personale.
2. In mancanza dei requisiti richiesti, l'Ufficio Personale provvederà a dare comunicazione scritta ai dipendenti interessati.

Art. 5 - Criteri di valutazione, formazione delle graduatorie e criteri di priorità

1. Le graduatorie per ciascun'Area vengono redatte sulla base del punteggio

complessivo ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione, determinato come segue:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, relative alla **performance individuale**, conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, con un peso del **60%**;
- b) **esperienza professionale**, intesa come quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi, con un peso del **40%**. Non si considera l'anzianità maturata nei periodi di aspettativa dal lavoro con riduzione e/o azzeramento del trattamento economico in godimento.

Aree	Valore massimo riferito all'esperienza professionale	Valore massimo riferito alla performance individuale	totale
Operatori/Operatori esperti	40	60	100
Istruttori	40	60	100
Funzionari/E.Q.	40	60	100

2. I dipendenti otterranno un punteggio individuale come di seguito determinato:

- media delle ultime tre valutazioni sulla performance individuale ricevuta dal dipendente: punti **60** su 100. Il punteggio massimo di 60 viene assegnato al dipendente in possesso della valutazione più elevata; agli altri dipendenti viene assegnato un punteggio proporzionalmente ridotto.
- esperienza nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi: 40 punti su 100. Il punteggio di **40** viene attribuito tenendo conto della seguente graduazione:

- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Area Operatori e Operatori esperti, Area Istruttori e Area Funzionari/E.Q.	punteggio
da 4 a 8 anni	16
da 9 a 12 anni	26
da 13 a 15 anni	34
oltre i 15 anni	40

3. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto a seguito della selezione di cui al presente articolo. Si considerano anni interi le frazioni superiori a 6 mesi.

4. Nelle graduatorie formulate per ogni Area, i dipendenti sono collocati in ordine decrescente di punteggio complessivo.
5. Le graduatorie hanno una vigenza limitata al solo anno per il quale sono state formulate.
6. Nell'ambito delle graduatorie, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 - b) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 - c) maggiore età anagrafica.
7. Le graduatorie vengono pubblicate all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi per permettere eventuali osservazioni da parte degli/delle interessati/e. Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato contestuale avviso ai/alle dipendenti mediante posta elettronica all'indirizzo comunicato dal/dalla dipendente.
8. Scaduto il termine di pubblicazione all'Albo senza che siano pervenute osservazioni, le graduatorie si intenderanno definitive e il Responsabile dell'Ufficio Personale adotterà gli atti necessari al riconoscimento dei differenziali stipendiali agli eventi diritto.
9. Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, il Responsabile dell'Ufficio Personale effettuerà l'istruttoria. In caso di accettazione delle osservazioni presentate, il Responsabile provvederà a redigere la/e nuova/e graduatoria/e, che verrà/anno pubblicata/e all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi. A seguito di tale pubblicazione, si procederà con il riconoscimento della progressione economica.