

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022)

INDICE

- ART. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA
- ART. 2 PERIODICITA' DELLE SELEZIONI
- ART. 3 PROGRESSIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE
- ART. 4 MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA
- ART. 5 REQUISITI GENERALI PER CONCORGGERE ALLA SELEZIONE
- ART. 6 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA FATTORE PERCENTUALE
- ART. 7 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI
- ART. 8 GRADUATORIA

ALLEGATO A SCHEDA DI VALUTAZIONE

Art. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, agli stessi possono essere attribuiti uno o più differenziali stipendiali da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Le progressioni possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile a valere sul fondo risorse decentrate di cui all'art 79 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
4. La progressione economica si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree contrattuali (incrementato del differenziale storico derivante da precedenti passaggi orizzontali) con l'attribuzione dei differenziali di cui alla TAB. A del CCNL 2019/2021:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiariale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

Art. 2 PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione decentrata, ogni anno, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1º gennaio ed i relativi benefici economici avranno decorrenza non antecedente al 1º gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della parte economica del contratto integrativo decentrato.

Art. 3 POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Su proposta dell'Amministrazione comunale e di concerto con le OO.SS. viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le risorse decentrate costituito ai sensi del vigente

CCNL funzioni locali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia. Ai sensi dell'art. 14 lett b) del CCNL 16.11.2022 verrà altresì annualmente determinato il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area contrattuale in base alle risorse disponibili.

2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite al fondo appositamente costituito. Le risorse inoltre devono offrire la possibilità di garantire i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4 MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. La procedura di selezione ha inizio con un avviso da parte del Responsabile del Personale, area giuridica, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni;
2. I dipendenti interessati possono presentare, entro il temine presentato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati, a eccezione di quelli previsti dall'art. art. 6 comma 1 che vengono assegnati d'ufficio dall'ufficio del personale, sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
3. L'elenco dei dipendenti ammessi alla valutazione per la progressione è pubblicato a cura dell'Ufficio Personale sul sito dell'ente;
4. La graduatoria viene formulata e approvata con determinazione del Responsabile del Personale per ciascuna posizione economica.

Art. 5 REQUISITI GENERALI PER CONOCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data di effettiva decorrenza dell'ultima progressione effettuata.
2. Alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale o abbia ricevuto una valutazione insufficiente. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
3. Alla progressione economica potrà accedere un numero di dipendenti individuato in sede di contrattazione decentrata tenuto conto delle risorse a disposizione e in ogni caso non superiore al 50% degli aventi diritto, così

come previsto dalla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 15 del 16.05.2019;

4. Dovrà essere assicurato che la parte variabile del fondo (tranne le specifiche disposizioni di legge) sia destinata per almeno il 20 per cento a performance individuale, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 2016-2018.

Art. 6 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA FATORE PERCENTUALE

1. Valutazione delle prestazioni risultati ottenuti (incidenza 60%): connesso all'esito della valutazione delle performance dei dipendenti. A tal fine si calcola la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali 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 dell'annualità; Le valutazioni prese in considerazioni sono solo quelle del Comune di Cravagliana;
2. Esperienza professionale (incidenza 20%): Per la valutazione di tale requisito di intende assegnare 0,2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiario o progressione economica acquisito. Il numero massimo cui degli anni cui attribuire punti è di 10, per un massimo di 2 punti.
3. Capacità culturali e professionali (incidenza 20%) Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento in aggiunta a quelli richiesti per il posto occupato, per un punteggio massimo di 2 punti (le attestazioni devono essere comprovate da superamento di prova finale).
4. Punteggio aggiuntivo al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiario o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riporti applicando i criteri di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo.

Art. 7 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei requisiti e dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegata scheda, unica per tutte le categorie.
2. Il punteggio delle performance è riferito al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. Il punteggio relativo all'esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento riguarda gli anni precedenti la decorrenza della progressione.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto.
5. Una volta determinata la graduatoria unica, verranno effettuati i passaggi in base alle risorse disponibili.

6. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, viene data la precedenza nell'ordine:
 - a) Al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi 5 anni;
 - b) Al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiare o progressione economica;
 - c) Al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - d) Al dipendente più anziano di età.
7. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui all'art. 6 commi 1, 2 e 3, oltre che – laddove ricorrono le condizioni – del punteggio aggiuntivo di cui all'art. 6 comma 4.
8. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Servizio Amministrativo decide in via definitiva.
9. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
10. Ai sensi dell'art. 14 comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Art. 8 GRADUATORIA

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza:
 - per la maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Cravagliana;
 - in subordine, la maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Responsabile di Servizio personale parte giuridica, che provvederà, altresì, con proprio atto, all'assunzione del vincitore ed alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

4. Tale graduatoria viene pubblicata per almeno 10 giorni sull'albo pretorio on line ed affissa in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Decorso tale termine, essa diventa definitiva.

ALLEGATO A

AI SENSI DEL REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022)

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO

DIPENDENTE

CATEGORIA.....
SERVIZIO.....

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI VALORE MASSIMO 60 PUNTI	PUNTEGGIO
Media delle valutazioni dell'ultimo triennio rapportato a 60	
ESPERIENZA Maturata NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO VALORE MASSIMO 20 PUNTI	PUNTEGGIO
Punti assegnati per ogni anno di servizio nella categoria economica (art. 6). Punti 0,2 per ogni anno di servizio per un massimo di 10 anni. Punteggio massimo 2 rapportato a 20.	
ESPERIENZA Maturata NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO VALORE MASSIMO 20 PUNTI	PUNTEGGIO
Punti assegnati per titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento in aggiunta a quelli richiesti per il posto occupato, per un punteggio massimo di 2 punti (le attestazioni devono essere comprovate da superamento di prova finale), rapportato a 20.	
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO (MASSIMO 3% DEL PUNTEGGIO TOTALE DI CUI AI PUNTI PRECEDENTI)	PUNTEGGIO