

Regolamento recante procedure e criteri per i differenziali stipendiali (ex progressioni economiche)

INDICE

Art. 1 - DISCIPLINA

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

**Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE
ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA GIURIDICA**

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 6 - CRITERI DELLA SELEZIONE

Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Art. 8 – VALUTAZIONE

ALLEGATO A

ALLEGATO B

Approvato con deliberazione di GC n. 138 del 20.11.2024

Art. 1 - DISCIPLINA

1. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2022 del 16.11.2022 e s.m.i, le progressioni economiche orizzontali (ora differenziali stipendiali) sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, 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.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per l'Area degli Operatori, massimo cinque differenziali stipendiali;
 - per l'Area degli Operatori Esperti, massimo cinque differenziali stipendiali;
 - per l'Area degli Istruttori, massimo cinque differenziali;
 - per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, massimo sei differenziali.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Sentiti i Responsabili di Settore, coordinati dal Segretario Generale, in ordine alle esigenze di premialità inerenti l'istituto in oggetto, su indicazione dell'Amministrazione Comunale 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 costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia; vengono altresì indicate dall'Amministrazione Comunale le astratte posizioni corrispondenti alle esigenze di premialità in questione.

2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nell'area di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA GIURIDICA

1. Il Responsabile del personale invita i Responsabili di Settore a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
3. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni dall'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o abbia ricevuto una valutazione insufficiente nel triennio precedente.

Art. 6 - CRITERI DELLA SELEZIONE

La metodologia selettiva per giungere alla definizione della graduatoria si basa sui seguenti criteri:

1. Esperienza professionale maturata

- a. Per esperienza professionale maturata si intende quella maturata nel medesimo profilo od 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. Il punteggio viene calcolato in ragione di 0,50 punti per ogni anno di anzianità fino ad un massimo di 5 punti, computato su base mensile con arrotondamento standard (la frazione di mese pari o superiore a 16 giorni sarà valutata per intero).
- b. esperienza professionale legata alla crescita delle competenze con riguardo alla capacità di sostituire i colleghi, all'autonomia organizzativa nonché all'abilità di lavorare efficacemente in ambienti dinamici, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale (o progressione economica) conseguita dal dipendente, anche presso altre amministrazioni, al momento della partecipazione alle selezioni. Punteggio massimo 35 punti come da allegato B.

Anni	Punteggio
2	2
3	12
4	22
5	32
6 o più	35

2. Competenze acquisite a seguito di processi formativi

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

- a. Formazione certificata e pertinente, ovvero attività formative effettuate anche nell'ambito dei piani di formazione del personale e riferiti al biennio precedente. Tali attività sono valutate per un punteggio massimo di 5 punti:
 - Corsi con superamento di esami attinenti alle funzioni istituzionali dell'Ente: 2 punti per ogni corso entro il limite massimo di 4 punti

- Corsi che rilasciano l'attestato di frequenza attinenti alle funzioni istituzionali dell'Ente:
1 punto per ogni corso entro il limite massimo di 2 punti

Sono esclusi i corsi di formazione obbligatoria (esempio anticorruzione, trasparenza, sicurezza, syllabus,).

b. Istruzione ed incarichi, valore massimo 5 punti:

- Iscrizione a specifici albi professionali e/o abilitazioni attinenti al proprio profilo: punti 3
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso all'area di appartenenza:
 - Titolo studio attinente: punti 5
 - Titolo studio non attinente: punti 3
- Attestati e patentini di mestiere specifici: punti 1 per ogni attestato/patentino entro il limite massimo di 2 punti
- Svolgimento di incarichi esterni autorizzati dall'Amministrazione, riferiti al biennio precedente, che siano inerenti alle proprie mansioni di ufficio: 0,25 punti per ogni incarico entro il limite massimo di 1 punto

I punteggi attribuiti secondo i criteri alla lettera b) sono cumulabili fino ad un massimo di 5 punti.

3. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite

Le valutazioni individuali annuali a riferimento sono le ultime tre conseguite in esito al processo di valutazione della performance individuale o, comunque, sono 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 ultime tre annualità.

Al fine di ridurre l'impatto delle eventuali differenze dovute ad apprezzamenti della valutazione dei comportamenti organizzativi dei dipendenti da parte dei diversi responsabili, vengono definite fasce di assegnazione della valutazione secondo quanto di seguito previsto:

Media Performance nel triennio	Punteggio
95-100	50
90-94	45
80-89	40
70-79	35
60-69	30

Art. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A e B (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
3. Una volta determinate le graduatorie per ogni area, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
5. In caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato anagraficamente più anziano.

Art. 8 – VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno dell'area, è effettuata dai titolari di Posizione Organizzativa per i dipendenti appartenenti alle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, mentre viene effettuata dal Segretario Comunale per i dipendenti titolari di P.O.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso il Comune di Castelnuovo di Garfagnana, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.
3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 5 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. Entro 30 giorni dalla comunicazione di cui al presente comma la valutazione potrà essere impugnata nelle sedi appropriate.
4. La graduatoria, formulata dall'Ufficio Personale, verrà approvata con atto del Segretario Generale.
5. Clausola di sbarramento. La graduatoria di merito, all'esito della selezione, terrà conto del minimo punteggio da conseguire al fine del passaggio nella categoria economica superiore pari a 60/100.

ALLEGATO A

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Area	Esperienza professionale maturata – art. 6 comma 1, lettera a)	Esperienza professionale maturata – art. 6 comma 1, lettera b)	Competenze acquisite a seguito di processi formativi – art. 6 comma 2, lettera a) e b)	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite – art. 6 comma 3	Punteggio Totale
Operatori	Punti 5	Punti 35	Punti 10	Punti 50	Punti 100
Operatori esperti	Punti 5	Punti 35	Punti 10	Punti 50	Punti 100
Istruttori	Punti 5	Punti 35	Punti 10	Punti 50	Punti 100
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Punti 5	Punti 35	Punti 10	Punti 50	Punti 100

ALLEGATO B

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

DIPENDENTE _____ AREA. _____ U.O. _____

Esperienza professionale maturata – art. 6 comma 1, lettera a). Valore massimo 5 punti	Punteggio
Esperienza professionale maturata – art. 6 comma 1, lettera b). Valore massimo 35 punti	Punteggio
Formazione certificata e pertinente- art. 6 comma 2, lettera a). Valore massimo 5 punti	Punteggio
Istruzione ed incarichi – art. 6 comma 2, lettera b) Valore massimo 5 punti	Punteggio
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite – art. 6 comma 3 Valore massimo 50 punti.	Punteggio
Punteggio Totale	