

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

ART. 14 CCNL 16/11/2022

Art. 1 – Principi

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati in applicazione della metodologia di valutazione vigente.
2. A tutti i dipendenti a tempo indeterminato in possesso dei requisiti di accesso è garantita la possibilità di concorrere per l'attribuzione del differenziale economico.
3. La progressione economica all'interno delle aree premia i dipendenti che realizzano migliore prestazione lavorativa.
4. La selezione avviene sulla base della valutazione della prestazione lavorativa effettuata per mezzo del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente, sulla base dell'esperienza maturata e sulle capacità culturali e professionali acquisite.
5. Le progressioni economiche all'interno delle aree costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al Titolo III del D.Lgs 150/2009 e pertanto sono riconosciute attraverso procedura selettiva ad una quota non eccedente ogni anno, il 50% del personale partecipante alla stessa .
6. Il Dirigente competente in materia di personale:
 - a) provvede all'avvio del procedimento per l'attribuzione delle progressioni economiche al personale avente diritto.
 - b) comunica ai Dirigenti di Settore l'elenco dei dipendenti aventi i requisiti per l'attribuzione del differenziale per i quali vanno compilate le schede e ai dipendenti di presentare al proprio Dirigente i titoli utili ai fini dell'attribuzione del punteggio.

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento al contingente di **personale di ruolo presente in organico alla data del 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento**.
2. La **decorrenza** della nuova posizione economica di cui all'accordo è stabilita alla data del **1° gennaio dell'anno di indizione della procedura** che dovrà concludersi entro e non oltre il 31/12 dello stesso anno solare.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

3) In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 16/11/22, è stabilito in **anni 3** l'intervallo di tempo minimo che deve intercorrere tra l'attribuzione al singolo dipendente di un differenziale e l'attribuzione del successivo.

Art. 3 - Requisiti di partecipazione alla selezione

Per la partecipazione alla selezione, il dipendente dovrà essere in possesso al 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento, dei seguenti requisiti:

1 – Non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica;

2 – possesso di un' anzianità di servizio nell'Ente di almeno 3 anni (calcolati anche in base a quanto previsto dal successivo art. 4)

3 - Sono ammessi alla procedura esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, non abbiano totalizzato assenze, superiori a 6 mesi, considerando ai fini del computo come periodo di mancata presenza i seguenti casi:

- Aspettativa S.A;
- Congedi parentali facoltativi ;
- Congedo straordinario art. 42 D.lgs 151/2001 superiore ai 6 mesi;

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a part time di tipo verticale i limiti di cui sopra saranno proporzionalmente ridotti.

Art. 4 – Dipendenti acquisiti in mobilità da altri enti

1. I dipendenti che hanno iniziato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti locali e sono stati assunti presso il Comune di Cattolica a seguito di procedure di mobilità possono partecipare alle selezioni se hanno **maturato:**

- 3 anni di servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento, di cui **almeno 1 presso il Comune di Cattolica.**

2. Ai fini della progressione il dirigente del settore di appartenenza del dipendente alla data di avvio del procedimento, acquisisce tutte le informazioni relative alla valutazione della performance individuale presso l'altro ente. In presenza di un sistema di valutazione diverso da quello adottato dal Comune di Cattolica, o in caso di impossibilità ad ottenere la necessaria documentazione in tempo utile, il dirigente del settore provvede alla riparametrazione del punteggio della performance individuale confrontata con la media

conseguita, nel medesimo periodo, dai dipendenti del settore di appartenenza presso il Comune di Cattolica, di pari area se in numero di almeno 3, altrimenti dell'intero settore.

Art. 5 – Dipendenti in comando o distacco presso altri enti

1. I dipendenti dell'Ente, che alla data di indizione della procedura di selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, si trovino in comando o distacco presso altri enti o amministrazioni, in possesso dei requisiti, partecipano alla selezione per l'attribuzione dei differenziali unicamente nel caso in cui l'istituto del comando o distacco sia stato concesso dall'Ente nel proprio interesse. A titolo esemplificativo si precisa che qualora il distacco o comando sia propedeutico a una mobilità verso altri Enti il personale interessato non verrà incluso nella selezione per l'attribuzione dei differenziali.

2. Ai fini della valutazione, il dirigente acquisisce con cadenza annuale tutte le informazioni relative alla valutazione della performance individuale. In presenza di un sistema di valutazione diverso da quello adottato dal Comune di Cattolica, o in caso di impossibilità ad ottenere la necessaria documentazione in tempo utile, il dirigente del settore di appartenenza del dipendente alla data di avvio del procedimento, provvede alla riparametrazione del punteggio della performance individuale confrontata con la media conseguita, nel medesimo periodo, dai dipendenti del settore di appartenenza presso il Comune di Cattolica, di pari categoria se in numero di almeno 3, altrimenti dell'intero settore.

Art. 6 – Dipendenti esclusi dalla selezione

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che:

- negli ultimi 2 anni, sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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 procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene resa nota direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale in apposita sezione del cartellino web.

Art. 7 – Criteri di valutazione e modalità’ di attribuzione dei punteggi.

1) I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

a) 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 delle annualità e **Capacità culturali e professionali acquisite** come dalle schede del Regolamento Allegati A e B.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area.

Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore, arrotondato all’unità superiore qualora lo stesso sia uguale o superiore a 0,5.

b) Esperienza professionale Per “esperienza professionale” si intende quella maturata all’interno dell’attuale servizio assegnato, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 CCNL 16/11/22 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente servizio, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

2) Al criterio di cui al punto 1, il peso delle valutazioni sarà attribuito secondo i seguenti criteri, nei limiti dei punteggi di cui agli allegati:

- Allegato A_PEO: SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O. AREA OPERATORI – OPERATORI ESPERTI”

- Allegato B_PEO: SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O. AREA ISTRUTTORI - FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE”

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del differenziale stipendiale, sono i seguenti:

AREE	PESO VALUTAZIONE PARI A 100
<p align="center">OPERATORI OPERATORI ESPERTI</p>	<p>70%: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali e Capacità culturali e professionali acquisite.</p>
	<p>30%: Esperienza professionale, Punteggio max per Area = 30 punti assegnati: - 22,5 punti con 3 anni di anzianità; - 0,15 punti per ogni ulteriore anno di anzianità, fino ad un</p>

	<p>massimo di 3 punti; - 0,9 punti per ciascun anno in cui il dipendente è fermo nell'attuale posizione economica, fino ad un massimo di 4,5 punti (fino a 5 anni)</p>
<p>ISTRUTTORI FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE</p>	<p>80%: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali e Capacità culturali e professionali acquisite.</p>
	<p>20%: Esperienza professionale Punteggio max per Area = 20 punti assegnati: - 15 punti con 3 anni di anzianità - 0,1 punto per ogni ulteriore anno di anzianità, fino ad un massimo di 2 punti - 0,6 punti per ciascun anno in cui il dipendente è fermo nell'attuale posizione economica fino ad un massimo di 3 punti (fino a 5 anni)</p>

3) Ai fini della predisposizione delle graduatorie, in aggiunta all'esito delle schede di cui in allegato, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche **dal sesto anno** in poi, sarà attribuito un punteggio pari:

RANGE DI PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Da 6 anni a 9 anni	2,50%
Da 10 anni in poi	3,00%

riferito al punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui al comma 2.

Tale punteggio sarà assegnato d'ufficio e concorrerà, assieme al punteggio totale di cui alla schede rimesse dal valutatore, al punteggio finale che determinerà la collocazione in graduatoria.

4) Per i dipendenti che nel triennio precedente non abbiano conseguito, per motivi non imputabili agli stessi, una delle valutazioni annuali, purché l'anzianità di servizio sia superiore a n. 3 anni raggiunti il 1° gennaio dell'anno di decorrenza nuove Progressioni, il dirigente provvede a calcolare il punteggio mancante con la media delle ultime due schede del dipendente.

5) L'individuazione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al precedente art. 3, viene effettuata d'ufficio sulla base della documentazione agli atti.

6) Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Organizzazione e Gestione Personale per ciascuna categoria di ciascun settore.

ART. 8 - Graduatorie di settore

1) Ogni anno la Giunta comunale, individua nelle linee di indirizzo alla delegazione trattante, **la percentuale** per l'assegnazione dei differenziali stipendiali calcolata sulla quota di personale avente i requisiti necessari che non può essere superiore al 50% degli aventi diritto.

2) Si procede alla redazione di graduatorie di settore, divise per aree.

3) Sulla base delle graduatorie, per ogni Settore sarà comunque garantito il differenziale stipendiale al dipendente che abbia conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area. (il primo Funzionario, il primo Istruttore, il primo Operatore): il "primo" di ciascuna Area.

4) Applicando la percentuale stabilita dalla Giunta, al numero complessivo dei partecipanti, si individua il numero totale degli aventi diritto al differenziale stipendiale nell'anno.

a) Per assicurare parità di trattamento tra il personale appartenente alle diverse aree nell'assegnazione dei differenziali, verrà applicata, al fine di individuare il numero dei passaggi in progressione, la percentuale stabilita dalla Giunta comunale al numero dei dipendenti aventi i requisiti di ciascuna area;

b) per ogni area, verrà individuato il numero dei differenziali attribuibili, moltiplicando la % stabilita dalla Giunta, per il numero totale delle unità presenti nella stessa area e aventi i requisiti per la partecipazione alla selezione. Il valore ottenuto verrà indicato di seguito come %A.

c) si procederà poi ad individuare per differenza, il numero dei beneficiari del differenziale per ogni area, sottraendo la somma dei "primi" di ogni area (di cui al comma 3), al numero totale dei beneficiari di quell'area. Il valore di seguito ottenuto verrà indicato di seguito come %A-P

d) Per calcolare il numero dei differenziali attribuibili alle diverse aree nei diversi settori, il numero dei differenziali (%A-P), verrà messo in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, appartenenti a ciascun area di ciascun settore come segue:

$$T.D.A* : \%A-P = TDAS* : x$$

*TDA = numero dipendenti appartenenti a ciascun'area

*TDAS = totale dipendenti di ogni settore appartenenti a ciascun' area

e) Per ciascuna graduatoria all'interno del proprio settore, si procede attribuendo il differenziale stipendiale ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto in sequenza decrescente.

5) Nell'ambito di ciascuna graduatoria di Settore, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- b) Maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- c) Maggiore età anagrafica.

Per il personale delle Sezioni Speciali (Personale educativo e scolastico, Polizia Locale, Personale iscritto ad ordini o albi professionali) si applica, per quanto riguarda la parte economica quanto previsto rispettivamente dagli artt. 92, 96 e 102.

PERSONALE INTERESSATO	MISURA DEL DIFFERENZIALE
-----------------------	--------------------------

Per il Personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'area Istruttori	La misura del "Differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di € 350,00
Per il personale della Polizia Locale titolare di funzioni di coordinamento attribuite con atti formali e connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986	La misura del "Differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di € 350,00
Per il personale iscritto ad Albi od ordini professionali	La misura del "Differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata: - di € 150,00 per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori; - di € 200,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ

Art. 9 – Procedimento di valutazione e contestazione.

1. La valutazione del personale ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Dirigente competente.
2. La valutazione finale viene resa nota al dipendente, mediante comunicazione personale in apposita sezione del cartellino web, (anche per il personale comandato, distaccato o assente dal servizio) e mediante notifica personale per i dipendenti cessati o comunque privi di casella e-mail istituzionale il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione di essere sentito dal valutatore.
3. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro il valutatore preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.