Allegato N.1

Titolo IV DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le progressioni orizzontali economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50%. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
 - b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni (ventiquattro mesi) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. Nel calcolo dell'anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente nella stessa area e nello stesso profilo. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che non hanno superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti a quello della ricorrenza del nuovo beneficio economico. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla multa. 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;
 - c) la procedura di selezione viene indetta con determinazione a firma del Segretario Comunale con la quale viene approvato il bando, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici giorni). Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti;
 - d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine assegnato nel bando, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione avviene da parte del Servizio Personale

sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti. L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati. Le graduatorie vengono formulate dal Segretario generale.

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

- I) **MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Fino a 50 punti sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi tre anni o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime valutazioni disponibili; il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media;
- II) **ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare fino a 30 punti. Il punteggio viene calcolato assegnando 10 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale economico/progressione economica acquisito. Il punteggio annuo (10punti) viene ridotto proporzionalmente in caso di periodo inferiore.
- III) **CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni, comunque afferenti al profilo professionale rivestito, e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento anche essi afferenti al profilo professionale rivestito, per un punteggio massimo di 20 punti;

❖ Titolo di studio di accesso all'Area professionale:

- Punti 4 per la laurea magistrale o specialistica; Punti Max 4 (**Area professionale dei Funzionari e dell'E.Q.**);
- Punti 4 per la laurea magistrale o specialistica; Punti 3 per la laurea breve; Punti 2 per il diploma di scuola secondaria superiore/ Punti Max 4 (**Area professionale degli Istruttori**);
- Punti 4 per la laurea magistrale o specialistica; Punti 3 per la laurea breve; Punti 2 per il diploma di scuola secondaria superiore; Punti Max 4 (**Area professionale degli Operatori e degli Operatori Esperti**);

❖ Abilitazioni professionali:

- Punti 4 per l'abilitazione professionale / Max punti 4 (**Area professionale degli Istruttori e dei Funzionari e dell'E.Q.**);

❖ Attestazioni conseguite:

- Punti Max 12 punti (**Area professionale degli Istruttori e dei Funzionari e dell'E.Q.**);
- Punti Max 16 punti (**Area professionale degli Operatori e degli Operatori Esperti**);

Ripartizione dei punti per la valutazione delle attestazioni conseguite:

- Punti 2 per ogni corso certificato / Punti Max12 (Area professionale degli Istruttori e dei Funzionari e dell'E.Q.);
- Punti 3 per ogni corso certificato / Punti Max 16 (Area professionale degli Operatori e degli Operatori Esperti);

f) La selezione avviene sulla base dei criteri e dei punteggi sopra riportati. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente e nella percentuale stabilita dall'Ente.

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) 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 cinque anni;
 - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4) al dipendente più anziano di età;
- h) la valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno dell'area categoria, è effettuata dal Segretario generale. 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 ai criteri sub I), II), III) del precedente punto e,;
- i) la valutazione viene comunicata al dipendente il quale se dissente, entro 5 giorni dalla comunicazione, può presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Segretario decide in via definitiva;
- j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di cinque giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi cinque giorni;
- k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.