



METODOLOGIA DI DETTAGLIO

PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

L'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree trova oggi la seguente disciplina nell'art.14 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 e nell'art.6 del Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025 sottoscritto il 12.12.2023.

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.

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 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate reso disponibile dall'Ente.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, 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.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area è oggetto di definizione nel Contratto Collettivi Integrativo in coerenza con le risorse decentrate a ciò destinate. A ciascun dipendente per ciascuna procedura selettiva non può essere attribuito più di un differenziale stipendiale.

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

- 1) 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 – peso 70%;
- 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" 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 Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi – peso 30%.

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni verrà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari all'1% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri.

In caso di parità dei punteggi finali la priorità sarà determinata, nell'ordine, dalla maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, dal possesso di titolo di studio di grado più elevato.

Tanto premesso, tenuto presente il vigente sistema per la valutazione dei comportamenti e delle competenze del personale di qualifica non dirigenziale, si definisce come di seguito, **la seguente metodologia di dettaglio per l'attribuzione dei differenziali:**

- a) Quale media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, si intende:

la media della sommatoria dei seguenti punteggi ponderati espressi in trentesimi, come da scheda di valutazione resa nota a ciascun dipendente:

valore della media ponderata dei punteggi assegnati ai diversi elementi della valutazione dei comportamenti senza considerare le giornate di presenza sul rendimento della prestazione + il valore della valutazione assegnata ai risultati corretta per le giornate di effettiva presenza lavorativa rispetto al totale delle giornate annue disponibili.

- b) Per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata nella stessa Area professionale (ed ex Categoria corrispondente) del differenziale a selezione. Per ogni periodo il relativo punteggio sarà assegnato come segue:

periodo	punti
Da 1 anno a 5 anni, 11 mesi e 29gg.	6
Da 6 anni a 10 anni 11 mesi e 29 giorni	12
Da 11 anni a 15 anni 11 mesi e 29 giorni	18
Dai 16 anni in poi	24

Ai fini dell'attribuzione del differenziale, il punteggio finale sarà dato dalla somma di a) + b) ponderati come previsto nel CCI (peso 70% e 30%)

Esempio:

- a) ultime tre valutazioni a fini PEC 25,84 27,54 28,42 media 27,27
b) oltre 16 anni di esperienza punti 24

ponderazione: $(27,27*70 + 24*30) : 100 = 26,29$ punteggio finale

la maggiorazione dell'1% ove prevista si applicherà su 26,29 dando un risultato di 26,55.

Il differenziale stipendiale previsto per Area sarà attribuito ai dipendenti che avranno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

Il Segretario Generale
(dott. Raffaele De Sio)