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

**I** **N** **D** **I** **C** **E** **–** **S** **O** **M** **M** **A** **R** **I** **O**

ART. 1 Premessa

ART. 2 Progressione economica all’interno delle Aree

ART. 3 Periodicità delle selezioni

ART. 4 Criteri per l’attribuzione della posizione economica

ART. 5 Criteri per il finanziamento ALLEGATO A)

### Art. 1 Premessa

1. Le progressioni economiche all’interno delle Aree 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 economiche all’interno delle Aree 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;

### Art. 2

**Progressione** **economica** **all’interno** **delle** **Aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie aree, 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. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella seguente tabella:

|  |  |
| --- | --- |
| **AREA RICLASSIFICAZIONE PERSONALE** | **MISURA ANNUA LORDA****DIFFERENZIALE STIPENDIALE** |
| FUNZIONARI ED ELEVATAQUALIFICAZIONE | 1.600 € (max 6) |
| ISTRUTTORI | 750 € (max 5) |
| OPERATORIESPERTI | 650 € (max 5) |
| OPERATORI | 550 (max 5) |

1. Nella stessa tabella si evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità;
2. La progressione sarà caratterizzata sempre dal principio di selettività: potranno beneficiare della stessa non oltre il 50% dei lavoratori appartenenti all’area.

### Art. 3 Periodicità delle selezioni

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

### Art. 4

**Criteri** **per** **l’attribuzione** **della** **posizione** **economica**

1. 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.lgs. n°165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 del CCNL 2019-2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
	1. possono partecipare i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell’ente al 31 dicembre dell’anno precedente a quello della selezione e che nell’ultimo triennio abbiano ottenuto una valutazione di almeno 80/100 determinata dalla media del triennio precedente;
	2. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 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. In sede di contrattazione integrativa, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. 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;
	3. il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse di cui al comma 2 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
	4. non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
	5. i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
		* media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (nella stessa o in altra amministrazione) 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. Per la ponderazione di questo criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale;
		* 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 di cui all’art. 1 del CCNL 2019-2021, nonché un medesimo o corrispondente profilo, presso

altre amministrazioni di comparti diversi. Per la ponderazione di questo criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

La ponderazione dei criteri sopra elencati è definita in sede di contrattazione decentrata.

* 1. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera e). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;
	2. in sede di contrattazione integrativa, possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

### Art. 5

**Criteri** **di** **finanziamento**

1. La progressione economica all’interno dell’Area è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 del nuovo CCNL 2019-2021 ed è attribuita a decorrere dal 1 Gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del Contratto integrativo del Contratto Integrativo previsto dall'art. 7 del CCNL 2019-2021;
2. Ai “differenziali stipendiali” si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione) del CCNL 2019-2021;
3. I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15 comma 3 (Progressioni tra le aree) del CCNL 2019.2021;
4. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area, quindi non sarà possibile ovviamente utilizzare quella graduatoria negli anni successivi;

APPENDICE “A”

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLA STESSA AREA

**ANNO** **CATEGORIA**

**DATI** **ANAGRAFICI**

|  |  |
| --- | --- |
| **Cognome** **e** **nome** |  |
| **Data** **di** **nascita** |  |
| **Titolo** **di** **studio** |  |

**DATI** **PROFESSIONALI**

|  |  |
| --- | --- |
| **Data** **di** **assunzione** |  |
| **Ufficio** **di** **assegnazione** |  |
| **Posizione** **economica** **attuale** |  |
| **Conseguita** **dal** |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ambito** **di** **valutazione** |  | **Punteggio** **massimo** | **Punteggio****attribuito** |
| Media | Anno :  |  |  |
| valutazioni ultimo triennio | Anno : Anno :  | =/+ 40% |
|  | *Media:*  |  |
| Qualità professionali acquisite | Esperienza professionale**maturata** | =/- 40% |  |