

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

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 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, l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali in favore dei dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti, in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari 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 si collochi 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 ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del servizio Risorse Umane, da pubblicare sull'Albo pretorio online dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in conformità a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - media delle ultime tre valutazioni individuali,
 - esperienza professionale,
 - capacità culturali e professionali.

2. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	70	20	10	100
Operatori esperti	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

3. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

- a) **Valutazione della performance del triennio precedente:** si intende la 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.

- b) **Esperienza professionale:** si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo (o 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti 0,15 per ogni mese di anzianità nella categoria (area) sino al massimo di 15 punti e 0,15 per ogni mese di anzianità nel profilo professionale sino al massimo di 5 punti, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita.
- c) **Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi:** per competenze professionali acquisite si intende il percorso di formazione dell'individuo non precedentemente valutato per la PEO. Vengono presi in considerazione i percorsi formativi attinenti alla categoria di appartenenza, sia quelli autorizzati dall'Ente di appartenenza sia quelli effettuati autonomamente dal dipendente muniti di valutazione finale. La valutazione degli stessi avverrà nel modo seguente:
- Punti 0,50 per una giornata formativa;
 - Punti 1,00 per più giornate formative sino a 20 ore;
 - Punti 1,50 per corsi di durata superiore alle 20 ore;

Art. 6 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità ai fini dell'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree

1. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dell'articolo precedente.
2. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3 per cento del punteggio totale riportato applicando i criteri di cui al comma 3 dell'articolo precedente. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.
3. 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 commi 2 e 3 dell'articolo precedente, oltre che – ove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al comma 2 del presente articolo.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
5. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo alla quota di dipendenti fissata in sede di accordo economico e, in ogni caso, nei limiti delle somme allocate a tale scopo. In tal senso, in sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale si provvede a fissare la percentuale del 50 % (con arrotondamento per difetto) di progressioni da attribuire e ad allocare le relative risorse per il finanziamento, nel rispetto del vincolo di cui al punto precedente. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della *performance* degli ultimi tre anni;
 - b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 - c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 - d) maggiore età anagrafica.
6. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.
7. Ciascun dipendente può proporre opposizione, anche assistito dal rappresentante sindacale designato cui conferisce mandato, avverso la valutazione ovvero eccepire errori e/o omissioni nella stessa, entro un termine massimo di 15 giorni dalla pubblicazione del provvedimento di approvazione degli esiti del procedimento per l'attribuzione, mediante presentazione formale delle proprie osservazioni. Nel termine di ulteriori giorni 10 dalla ricezione delle memorie, il Responsabile del Settore Personale, sentito il Segretario Generale e il Responsabile di Settore cui il dipendente è assegnato, decide in via definitiva.

8. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL CFL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.