Allegato c) - Stralcio

**COMUNE DI CITTANOVA**

**Città Metropolitana di Reggio Calabria**

**CCDI NORMATIVO 2023 – 2025**

**Art. 17 - Le Progressioni Economiche all’interno delle Aree professionali**

1. L’istituto della progressione economica all’interno delle Aree professionali si realizza mediante l’attribuzione di **“differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, che specifica altresì il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area.

2. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore dell’articolo 14 del CCNL 16.11.2022 (1° aprile 2023) fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

3. Le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali previste dagli Accordi decentrati annuali 2022 e precedenti non ancora definite, sono regolate dai CCDI tempo per tempo vigenti e sono concluse con l’applicazione dei criteri ivi stabiliti. Dopo l’attribuzione delle PEO 2022 e precedenti, l’inquadramento giuridico e economico del dipendente beneficiario, viene aggiornato con il nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2023.

4. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli articoli del CCNL F.L. 16.11.2022:

* **art. 92** (Personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell’Area Istruttori);
* **art. 96** (Personale di cui alla Sezione Polizia Locale, inquadrato nell’Area degli istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti);
* **art. 102** (Personale iscritto ad ordini e albi professionali inquadrato nell’Area degli Istruttori e nell’Area dei Funzionari ed EQ;
* **art. 106** (Personale appartenente ai profili sanitari socio-sanitari o socio-assistenziali al quale, per l’esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l’iscrizione ad un ordine professionale, l’abilitazione professionale o l’iscrizione ad albi o albi speciali).

5. Le progressioni economiche sono finanziate annualmente e permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che viene definita per ogni Area d’inquadramento nella contrattazione decentrata dell’anno di riferimento, prevedendo **per la sola area dei Funzionari** una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.

6. Le risorse assegnate complessivamente sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli aventi diritto a partecipare di ciascuna area. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata per ogni Area nell’ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. Eventuali resti/e o disponibilità risultanti, sono utilizzati per ulteriori attribuzioni a partire dall’Area Operatori e a seguire, in ordine, all’Area Operatori Esperti, all’Area Istruttori, all’Area Funzionari e infine all’Area Elevate Qualificazioni.

7. L’attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal primo gennaio dell’anno in cui viene sottoscritto l’accordo specifico che prevede l’attivazione dell’istituto.

8. Il personale destinatario è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste presso l’ente di appartenenza: a tal fine, l’ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall’ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

9. I requisiti per partecipare alla selezione per l’attribuzione delle progressioni economiche che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall’articolo 14 del CCNL 16.11.2022 sono i seguenti:

1. Essere dipendente a tempo indeterminato del Comune di CITTANOVA alla data del 1° gennaio dell’anno di decorrenza della progressione;
2. Non essere stato destinatario negli ultimi 2 anni, con riferimento al termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione, 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 e il differenziale stipendiale viene assegnato al dipendente che segue in graduatoria se presente, ovvero ad altro dipendente idoneo in altra graduatoria di diversa area di inquadramento, nel rispetto delle risorse disponibili e destinate;
3. Non aver beneficiato negli ultimi 2 anni di alcuna progressione economica (ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate) e avere maturato un’anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 2 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
	* Ai fini della maturazione dell’anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
	* Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell’anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
	* Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che è stato stabilizzato, per il quale nella sequenza dei rapporti di lavoro non ci sia stata interruzione (rapporto prorogato in continuità), vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato;
4. ottenuto, in ciascun anno del triennio considerato, una valutazione della performance individuale almeno pari al 60% del punteggio massimo conseguibile;

10. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell’anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le disponibilità delle Risorse Stabili del Fondo annuale.

11. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva e i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

12. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario comunale, da pubblicare sul sito istituzionale dell’Ente per almeno 20 (venti) giorni: 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.

13. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all’interno della propria Area d’inquadramento in ordine decrescente; la graduatoria viene formulata utilizzando i seguenti criteri di valutazione ponderati come da tabella seguente:

**Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all’esito della selezione è pari a 20 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

| **Tabella A - Criteri di valutazione per le Progressioni Economiche** |
| --- |
| **PUNTEGGI** |
| **Area** | **a. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o disponibili** | **b. Esperienza professionale** | **c. Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi** | **Totale massimo** |
| Operatori | Max 12 | Max 8 | == | 20 |
| Operatori esperti | Max 12 | Max 8 | == | 20 |
| Istruttori | Max 14 | Max 4 | Max 2 | 20 |
| Funzionari e E.Q. | Max 16 | Max 2 | Max 2 | 20 |

14. I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressioni Economiche all’interno dell’Area di appartenenza sono i seguenti:**(a, b, c, d)**

**a. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o disponibili**.

A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente all’anno di attribuzione della progressione 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. I punteggi da attribuire sono differenziati con riferimento al punteggio ottenuto con la media aritmetica di cui al presente punto, facendo riferimento alla percentuale del punteggio massimo ottenibile per ogni Area contrattuale: il punteggio aritmetico della media triennale ottenuto da ogni dipendente è riproporzionato al punteggio massimo ottenibile per il criterio a) indicato nella Tabella A sopra riportata*(Es. medita triennale ottenuta da un operatore esperto pari a 66: punteggio attribuito per il criterio a) calcolato con la seguente proporzione:* ***66:100= X: 12***; *Es. medita triennale ottenuta da un funzionario pari a 85: punteggio attribuito per il criterio a) calcolato con la seguente proporzione:* ***85:100= X: 16***)

**b. Esperienza professionale**

**per un massimo di8 punti per le Aree OPERATORI e OPERATORI ESPERTI**, **per un massimo di 4 punti per l’AREA ISTRUTTORI** e **per un massimo di 2 punti per l’AREA FUNZIONARI e EQ**, intesa come permanenza maturata nel profilo professionale da calcolare fino al 31 dicembre dell’anno precedente l’attivazione dell’istituto, **considerando 0,20 punto per ogni anno di anzianità maturata a decorrere dall’ultimo differenziale stipendiale o progressione economica conseguita;**le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale,con esclusione dell’anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 9, punto b);

**c. Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi**

Le capacità culturali e professionali sono valutabili solo per l’Area Istruttori e per l’Area Funzionari E.Q.: sono valutabili:

* iscrizione ad albi, titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale;
* quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell’ordinamento giuridico italiano;
* i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell’attribuzione economica e giuridica dei differenziali stipendiali, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
* la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l’anno di attivazione dell’istituto;
* incarichi esterni che determinano arricchimento professionale.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificato, distinti per Area d’inquadramento contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l’accesso mediante concorso.

*Per l’Area Operatori e per l’Area Operatori Esperti non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, per cui non è necessario inserire la tabella valutativa.*

 *Le competenze professionali sono valutate con i punteggi riportati nelle seguenti Tabelle:.*

| **AREA ISTRUTTORI** |
| --- |
| ***Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore*** |
| **Titolo** | **Punteggio max attribuibile: Punti 2** |
| Laurea triennale | **0,30** |
| Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale) | **0,50** |
| Abilitazione professionale | **0,20** |
| Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari(es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca) | **0,10, per ogni laurea ulteriore o per ogni Titolo post universitario fino a un massimo di 0,40 punti.** |
| Corsi di formazione e aggiornamento professionale | **0,10 per ogni corso di durata uguale o superiore a 6 ore fino a un massimo di 0,30 punti.** |
| Incarichi esterni che determinano arricchimento professionale | **0,10 per ogni incarico di durata uguale o superiore a 30 giorni fino a un massimo di 0,30 punti** |

| **AREA FUNZIONARI e E.Q.** |
| --- |
| ***Titolo di accesso: Laurea triennale o Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.*** |
| **Titolo** | **Punteggio max attribuibile: Punti 2** |
| Ulteriore Laurea triennale | **0,30** |
| Ulteriore Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale) | **0,50** |
| Abilitazione professionale | **0,20** |
| Ulteriori titoli: Ulteriori Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca) | **0,20 per ogni Titolo post universitario fino a un massimo di 0,60 punti.** |
| Corsi di formazione e aggiornamento professionale | **0,10 per ogni corso di durata uguale o superiore a 6 ore fino a un massimo di 0,30 punti.** |
| Incarichi esterni che determinano arricchimento professionale | **0,10 per ogni incarico di durata uguale o superiore a 30 giorni fino a un massimo di 0,30 punti** |

**d) Per il Personale che, per indisponibilità di risorse sufficienti, pur essendo idoneo in graduatoria, non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni**, viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio totale riportato (cioè 3% di 20= 0,60, riproporzionato se il punteggio massimo attribuibile esprime un valore diverso).

**Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

15. 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 precedenti (punti attribuiti ai sensi delle precedenti **lett. a), b)** e **d)** per Operatori e Operatori Esperti e **lett. a), b), c)** e **d)** per Istruttori, Funzionari e EQ).

16. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. Qualora il dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nell’attribuzione dei punteggi, appone riserva sulla propria scheda e può richiedere per iscritto, entro i successivi dieci giorni, una verifica al Segretario Comunale, con indicazione dei motivi del reclamo: il Segretario comunale decide entro i successivi dieci giorni. In caso di mancata presentazione del reclamo da parte del dipendente nei successivi dieci giorni, la scheda del dipendente diviene definitiva.

17. Sono formulate graduatorie generali per ciascuna Area contrattuale: solo per l’area dei Funzionari e delle E.Q. sono formulate due graduatorie, una per i Funzionari non titolari di incarico di E.Q. e una per i Funzionari titolari di incarico di E.Q..

18. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito in ordine il punteggio più alto all’interno della propria Area contrattuale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento, nei limiti delle progressioni attribuibili come stabilito in sede di contrattazione decentrata annuale di parte economica.

19. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell’ordine:

1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nelle valutazioni individuali;
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.

20. Le graduatorie sono pubblicate all’albo pretorio on line con valore di notifica per i dipendenti interessati e sono soggette agli ordinari strumenti di impugnazione.