

# REGOLAMENTO PER LA “DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DIFFERENZIALI STIPENDIALI”

## Art. 1

### *Le progressioni economiche/differenziali stipendiali*

1. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti. Esse sono assegnate con riferimento allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni in oggetto sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

3. La decorrenza delle progressioni economiche/differenziali stipendiali è fissata allo 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree in cui è inquadrato il personale sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022.

## Art. 2

### *I criteri*

1. Si prevede, sulla base dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, che:

a) Possono partecipare a queste selezioni i dipendenti che nello stesso o in altro ente da cui provengono in mobilità non sono stati destinatari di questo beneficio negli ultimi 3 anni. E' inoltre condizione necessaria l'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che per come previsto dal precedente articolo, ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;

c) la graduatoria per la individuazione dei beneficiari ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:

- **fino a 65 punti** sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili; il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media (**Punteggio medio/100\*65**);

La valutazione della performance individuale del personale ai fini della progressione economica all'interno dell'Area è effettuata secondo le modalità previste nel Regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

- **fino a 30 punti** sulla base esperienza professionale maturata nell'Area e correlata alle attività svolte nel profilo professionale riconducibili alle seguente categorie : partecipazione a gruppi di lavoro, attività di coordinamento di personale, titolarità di obiettivi/attività specifiche, responsabilità di istruttoria di procedimenti ai sensi della L.241/1990, responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse, attività che implicano relazioni con gli organi di governo, attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, attività che implicano un elevato livello di autonomia operativa, attività che implicano discrezionalità tecnica e/o amministrativa, partecipazione a commissioni di gara in qualità di componente, attività specialistiche ad elevato grado di esposizione personale, attività consulenziale, elaborazione di pareri, attività che implicano rapporti con interlocutori esterni anche al settore di appartenenza, attività di natura comunicativa, informativa, di confronto con l'esterno, elaborazione proposte di carattere organizzativo, elaborazione di proposte di carattere semplificativo,

elaborazione proposte di razionalizzazione di processi e/o attività, presenza di attività eterogenee all'interno delle proprie competenze, aver acquisito competenze diverse nell'ambito del Settore/Servizio di appartenenza.

Il punteggio verrà calcolato come segue:

Esperienza professionale 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto attribuendo **1 punto per ogni anno per un massimo di 30 punti**;

Il punteggio, per uniformare i criteri di attribuzione, dovrà essere ponderato applicando la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anni di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

Al fine di poter considerare l'esperienza professionale maturata, l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente/dagli Enti di precedente utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

**- fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a percorsi formativi**

AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI:

<u>Ore di formazione</u>	<u>Punteggio</u>
Fino a 3	2,5
Oltre 3	5

AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI EQ:

<u>Ore di formazione</u>	<u>Punteggio</u>
<u>Fino a 6</u>	2,5
Oltre 6	5

L'Ufficio Personale organizza e gestisce le iniziative formative incluse nel Piano di Formazione approvato. Le iniziative formative e di aggiornamento destinate al personale dell'Ente potranno essere:

-REALIZZATE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI DEL TERRITORIO al fine di realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati. Ci si riferisce, in particolare, alla collaborazione formativa realizzata con ISFEL di Roccastrada;

-ESTERNE cioè organizzate e realizzate da soggetti esterni pubblici o privati.

La partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione non proposti dall'Ente comportanti un costo a carico dell'Ente, è subordinata alla previa richiesta del Responsabile di riferimento e all'autorizzazione del Responsabile del Personale per l'acquisto del corso di formazione.

In ogni caso, ai fini delle progressioni economiche, verranno presi in considerazione solo i corsi rilascianti certificazioni di competenze acquisite a seguito di superamento del test finale.

Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria. (sicurezza sui luoghi di lavoro D.lgs. 81/2008, Prevenzione della corruzione e per il mantenimento delle iscrizioni ad albi e ordini ecc.).

Verranno presi in considerazione soltanto i corsi svolti, in base al piano di formazione approvato, nell'anno a cui si riferisce la progressione.

In assenza di Piano della formazione approvato il parametro relativo alla formazione non verrà applicato e l'attribuzione del punteggio avverrà su 95/95.

d) il punteggio ottenuto ai sensi della precedente lettera c) è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali da più di 6 anni.

e) in caso di parità la preferenza è assegnata al dipendente che ha ottenuto il punteggio più alto nella media delle valutazioni ed in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano come età anagrafica.

### **Art. 3**

#### ***Le procedure***

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, il Responsabile competente in materia di personale, procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni e provvede a portare l'informazione a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con un avviso interno che assicuri adeguata diffusione. Per la valutazione, entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di selezione viene richiesta la presentazione dell'elenco dei corsi sostenuti e certificati da inserire nella documentazione necessaria alla valutazione.
2. Il Responsabile, a seguito della verifica di cui al comma 1, comunica direttamente ai dipendenti privi dei requisiti indicati all'art. 2 del presente regolamento, l'esclusione dalla partecipazione alla selezione.
3. Per ciascun dipendente in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al precedente art. 2, il Responsabile compila d'ufficio una scheda di valutazione, che viene sottoscritta dal dipendente in segno di accettazione del punteggio.
4. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile decide in via definitiva.
5. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi è definita ed approvata la graduatoria per ciascuna Area economica e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

6. Il Responsabile preposto alla gestione delle risorse umane darà corso alla adozione degli atti conseguenti ed al riconoscimento della progressione economica/differenziale stipendiale.

#### **Art. 4**

#### ***Disposizioni finali***

Il presente regolamento va considerato come regolamento quadro, in quanto concertato nell'ambito della contrattazione territoriale che si tiene nell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana ed ha effetti su tutti le Amministrazioni appartenenti all'Unione.

Considerato che i Comuni hanno peculiarità differenti, si concorda che ogni Amministrazione abbia la possibilità, previo confronto, di apportare modifiche per renderlo aderente alle esigenze dell'Ente.

**Integrazione art. 19 del Contratto Normativo sottoscritto all'Unione in data 10/10/2023**

**Capo IV**  
**PROGRESSIONI ECONOMICHE**

**Art. 19**

*La effettuazione progressioni economiche all'interno delle Aree*

1. All'interno di ciascuna area è prevista una progressione economica, che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, come espressamente previsti nella Tabella A sui differenziali stipendiali allegata al CCNL 2019-2021.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, come previsto all'art. 14 del CCNL 2019-2021.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle seguenti risultanze :
  - a) di norma della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto,
  - b) dell'esperienza professionale;
  - c) e degli ulteriori criteri stabiliti nel Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche .
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.
5. Gli oneri di cui al comma 4. sono comprensivi anche della quota della 13<sup>a</sup> mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 3 anni.

***Considerato che i Comuni hanno peculiarità differenti, si concorda che ogni Amministrazione abbia la possibilità, previo confronto, di apportare modifiche al presente comma per renderlo aderente alle esigenze dell'Ente.***

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale, ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo di parte economica che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore il 1 aprile 2023.

8. L'esito della procedura selettiva, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato, presso altre amministrazioni, enti od organizzazioni, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine, l'Ente di appartenenza, concorda le modalità per acquisire dall'ente/organizzazione di utilizzazione, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale, ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

11. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure stabilite nel Regolamento allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.