

# **PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE  
DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021  
DEL 16.11.2022

## **Art. 1 – Oggetto della metodologia e principi di applicazione**

La presente costituisce permanente metodologia di valutazione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell' 14 del CCNL del 16.11.2022, consistenti in "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Le procedure di cui alla presente disciplina si conformano ai seguenti principi:

- imparzialità;
- pubblicità;
- trasparenza;
- pari opportunità.

## **Art. 2 – Periodicità delle selezioni**

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" viene effettuata ogni anno relativamente ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura.

L'attribuzione dei differenziali avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

## **Art. 3 – Numero delle progressioni economiche da attribuire**

Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo risorse decentrate, costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Le progressioni economiche 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.

In sede di accordo annuale sono definiti il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area, in coerenza con le risorse destinate all'istituto, tenendo altresì conto che le stesse costituiscono una stima per effetto dell'eventuale applicazione degli artt.96 e 102 del CCNL del 16/11/2022, il cui valore potrà essere correttamente calcolato solo all'esito della redazione delle graduatorie annuali.

Per quanto concerne l'applicazione dei citati artt.96 e 102 del CCNL 16/11/2022 le condizioni ivi previste ai fini dell'attribuzione della maggiorazione degli importi dei differenziali sono soddisfatte solo qualora sussistenti al 1/1 dell'anno cui si riferiscono le selezioni e mantenute alla data di attribuzione del differenziale.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

#### **Art. 4 – Procedure selettive**

La struttura preposta alla gestione delle risorse umane emana apposito avviso interno di avvio delle procedure selettive; tale avviso viene pubblicato nella sezione intranet del sito istituzionale dell'Ente per gg. 15 e deve contenere:

- il numero dei differenziali attribuibili determinati ai sensi dell'art. 3 della presente metodologia;
- i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5;

Le fasi di selezione sono individuate come segue :

a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi degli ammessi verranno formulati e approvati dal dirigente preposto alla gestione del personale

b) L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" all'interno dell'area di inquadramento del personale è realizzata attraverso un processo selettivo, partendo dagli elementi di valutazione indicati dai CCNL del Comparto Funzioni Locali, così come recepiti dall'Ente in sede di approvazione della metodologia per la valutazione della performance e nella presente metodologia;

c) Le graduatorie vengono formulate e approvate, prima in via provvisoria e poi definitiva, con determinazione dirigenziale dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane al termine del percorso selettivo sopra descritto.

Nel termine di giorni 8 (otto) dall'approvazione delle graduatorie provvisorie possono essere presentati ricorsi motivati al Servizio preposto alla gestione del personale, cui l'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive. I ricorsi motivati possono riferirsi **esclusivamente** agli eventuali elementi di valutazione riferiti all'anzianità di servizio nell'area contrattuale o all'anzianità di servizio complessivamente maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni non presenti negli archivi dell'ente e/o che non risultino correttamente indicati. I dipendenti potranno formulare le proprie osservazioni provvedendo contestualmente a trasmettere gli atti e/o documenti che comprovano periodi diversi da quelli indicati.

La progressione economica è attribuita sulla base dei seguenti criteri :

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite - **Punteggio massimo punti 60**
- b) esperienza professionale maturata. **Punteggio massimo punti 40**

I criteri di cui sopra saranno applicati come di seguito indicato:

#### **a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite:**

Le valutazioni individuali annuali a riferimento sono le ultime tre conseguite in esito al

processo di valutazione della performance individuale o, comunque, sono le ultime tre valutazioni annuali individuali disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle ultime tre annualità

Al fine di ridurre l'impatto delle eventuali differenze dovute ad apprezzamenti della valutazione dei comportamenti organizzativi dei dipendenti da parte dei diversi dirigenti, vengono definite fasce di assegnazione della valutazione secondo quanto di seguito indicato :

#### Area delle elevate qualificazioni e funzionari

Fino a 74,49: Puntì 0

Da 75,00 a 79,99: Puntì 10

Da 80,00 a 84,99: Puntì 20

Da 85,00 a 87,99: Puntì 30

Da 88,00 a 92,99: Puntì 40

Da 93,00 a 95,99: Puntì 50

Da 96 a 100: Puntì 60

#### Area degli istruttori

Fino a 69,99: Puntì 0

Da 70,00 a 79,99: Puntì 10

Da 80,00 a 84,99: Puntì 20

Da 85,00 a 87,99: Puntì 30

Da 88,00 a 92,99: Puntì 40

Da 93,00 a 95,99: Puntì 50

Da 96,00 a 100: Puntì 60

#### Area degli operatori e operatori esperti

Fino a 69,99: Puntì 0

Da 70,00 a 79,99: Puntì 10

Da 80,00 a 84,99: Puntì 20

Da 85,00 a 87,99: Puntì 30

Da 88,00 a 92,99: Puntì 40

Da 93,00 a 95,99: Puntì 50

Da 96,00 a 100: Puntì 60

Per determinare omogeneità tra il sistema di valutazione del personale incaricato di P.O./A.P. ed il restante personale, nonché in caso di punteggi espressi con modalità diverse secondo le metodologie vigenti nel tempo, la media dei punteggi dell'ultimo triennio verrà riportata tutta in 100esimi con arrotondamento alla seconda cifra decimale.

Per i dipendenti che hanno prestato o prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione è quella espressa dal dirigente del servizio/settore dell'Ente presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

#### **b) esperienza professionale maturata:**

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 4 punti per ogni 12 mesi di servizio maturati a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, da riproporzionare su base mensile per i periodi inferiori

In applicazione della lettera f) comma 2 dell'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari ad un ulteriore 3% del punteggio attribuito. In fase di prima applicazione il requisito si intende soddisfatto con riferimento al personale che abbia conseguito l'ultima progressione in data precedente all' 1/1/2018.

A seguito dell' attribuzione dei punteggi, come sopra determinati, viene redatta una graduatoria per ogni area contrattuale.

Il differenziale stipendiale è poi attribuito, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all' interno della propria area, individuati in ordine decrescente, fino alla concorrenza del budget definito per ciascuna area, tenendo anche conto dell'eventuale applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 96 e 102 del CCNL.

In fase di redazione delle graduatorie per ciascuna area (Area degli Operatori; Area degli Operatori Esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell' Elevata Qualificazione), qualora si evidenzino situazione di parità nel punteggio individuale, il differenziale stipendiale è attribuito secondo i seguenti criteri di precedenza indicati nell'ordine di relativa applicazione :

Maggiore anzianità di servizio posizione economica maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni;

Maggiore anzianità di servizio nell'area contrattuale di inquadramento maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni;

Maggiore anzianità di servizio complessiva maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni in aree contrattuali diverse.

In caso di ulteriore parità, nell'ambito di ciascuna graduatoria, "il differenziale stipendiale" è attribuito al dipendente con maggiore età anagrafica.

Non formano oggetto di valutazione i servizi prestati in attività lavorative non di lavoro dipendente e, comunque, non regolate dal CCNL di lavoro del comparto funzioni locali o per le quali non sia stata espressa la valutazione delle prestazioni individuali annuali.

Una volta determinate le graduatorie per ogni area, verranno attribuiti i "differenziali stipendiali" mediante scorrimento della graduatoria sulla base delle risorse disponibili.

## **Art. 5 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione**

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti, in servizio al primo gennaio dell'anno di effettuazione delle procedure, in possesso dei seguenti requisiti:

a ) inquadramento in ciascuna posizione giuridica ora area contrattuale da almeno tre anni all'01.01 dell'anno di effettuazione delle procedure per la progressione economica e alla data di pubblicazione dell'avviso (fatta eccezione per il personale cessato in corso d'anno), nonché assenza di attribuzione di progressione economica negli ultimi 3 anni. Per le progressioni aventi decorrenza dal 1/1/2023 (parere Aran cfl224) sono pertanto esclusi i dipendenti che hanno conseguito l'ultima progressione con decorrenza dal 1/1/2021 e seguenti.

b) aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale o comunque tre valutazioni individuali annuali ottenute in esito al processo di valutazione della performance individuale.

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione superiore alla multa. Laddove siano in corso procedimenti disciplinari alla data di avvio delle procedure il dipendente è ammesso con riserva e laddove risulti in posizione utile nella graduatoria la liquidazione del differenziale è sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende 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 di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se ha conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente o comunque tre valutazioni individuali annuali ottenute in esito al processo di valutazione della performance individuale.

Le graduatorie provvisorie sono pubblicate nella sezione Intranet del sito dell'Ente per un termine di 10 giorni.

Entro gli 8 giorni successivi alla pubblicazione delle stesse possono essere presentati ricorsi motivati al Servizio preposto alla gestione del personale, cui l'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive.

#### **Art. 6 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate**

Le somme destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

## **Art. 7 – Norme finali e transitorie**

Per quanto non previsto espressamente dalla presente metodologia, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

La presente metodologia abroga e sostituisce le discipline precedentemente adottate ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali

Non essendo necessaria la presentazione di apposita domanda di partecipazione il dipendente, in esito alla pubblicazione dell'avviso, può esprimere la propria volontà di non partecipare alla selezione e quindi di non consentire al trattamento dei dati personali necessari all'esperimento delle procedure di selezione.

Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016 e dal Codice della Privacy italiano, approvato con D.lgs. 196/2003 e come da ultimo modificato dal d.lgs. 101/2018, i dati dei dipendenti saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia.

I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati coinvolti nel procedimento e nei limiti previsti da leggi o da regolamento.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati.

### **Individuazione del personale cui è applicabile l'articolo 96 del CCNL 16/11/2022**

Tenuto conto di quanto disposto dal vigente regolamento sull'ordinamento della polizia provinciale dell'Ente, per il quale le funzioni di coordinamento sono attribuibili solo al personale con il profilo di "Istruttore Direttivo di vigilanza", non ricorrono le condizioni di applicabilità dell'istituto.

### **Individuazione del personale cui è applicabile l'articolo 102 del CCNL 16/11/2022**

L'art. 102 del CCNL 16/11/2022 si applica al personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.

Il predetto personale iscritto al relativo albo e adibito allo svolgimento delle relative funzioni (a titolo esemplificativo : avvocato, ingegnere, geologo, architetto, geometra e perito industriale) sarà successivamente individuato, sentiti i dirigenti competenti, con apposito provvedimento.