



COMUNE DI OFFANENGO

*Provincia di
Cremona*

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

(Approvati con Deliberazione Giuntale n.....)

- 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 ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600 € (max 6)
ISTRUTTORI	750 € (max 5)
OPERATORI ESPERTI	650 € (max 5)
OPERATORI	550 € (max 5)

- 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. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.
- La progressione sarà caratterizzata sempre dal principio di selettività, pertanto potranno beneficiare della stessa, **non oltre il 50%** dei lavoratori aventi diritto.
- I criteri per la selezione devono ispirarsi ai seguenti dettati dall’art. CCNL:

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; 2) 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 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55.
- 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:
 - Possono presentare domanda i dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell’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;

- b) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli **ultimi 3 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che abbiano avuto una valutazione media della performance nel triennio precedente all'anno di indizione della procedura, pari ad almeno 60/100. 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;
- c) in sede di contrattazione integrativa viene definito l'importo del "Fondo" da destinare ai differenziali stipendiali, in coerenza con le risorse di cui al comma 2 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/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, definita in base ai seguenti criteri:
- i. **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;. per l'attribuzione dei differenziali stipendiali - anno 2023 , il punteggio per questo criterio verrà stabilito in base alla seguente tabella:

Media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente	Punti valore performance Max: 60 punti
da 60 a 69,99	40
da 70 a 79,99	44
da 80 a 84,99	48
da 85 a 89,99	52
da 90 a 94,99	56
da 95 a 100	60

Laddove non vengano definiti criteri diversi in sede di contrattazione decentrata, la precedente tabella trova applicazione anche per gli anni successivi;

- ii. **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. Essa viene valutata sulla base degli anni di servizio effettivo nella posizione e nel profilo, con l’applicazione di un fattore di ponderazione che tenga conto **del punteggio ottenuto nell’ultimo anno, nella valutazione della performance individuale (valutazione comportamenti professionali).** Per la ponderazione di questo criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale. Per l’attribuzione dei differenziali - anno 2023 il punteggio viene attribuito a questo parametro è pari a 20 attribuibile secondo la tabella che segue:

A	B		C
Esperienza professionale Max 20 punti	Fattore di ponderazione (media performance individuale ultimo triennio)		PUNTEGGI O TOTALE (A x B) *
Anni (_____ *1) =	60-68	1,3	
	69-77	1,4	
Totale =	78-86	1.6	
	87-95	1.9	
	95-100	2	

*il punteggio è pari a 20 anche nel caso in cui con l’applicazione dei parametri si ottenga un risultato superiore.

iii. **capacità culturali e professionali** Colloquio volto alla ricognizione delle capacità acquisite nell’ambito lavorativo, tenuto conto dei risultati di performance organizzativa dell’ultimo triennio e sentito il Responsabile del settore competente: max 20 punti .

- f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione della percentuale alla media dei punteggi di cui alla lettera e). Tale punteggio aggiuntivo, può anche essere differenziato, in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- g) In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti sarà data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata nella performance del triennio precedente, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio (medio) più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi (performance individuale) e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con una permanenza maggiore nella posizione economica.
6. La progressione economica 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 di cui al comma 2 lett. b).
7. Ai “differenziali stipendiali” si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione) del CCNL 2019-2021.
8. 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 CCNQ 2019.2021.
9. 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 delle aree; non sarà possibile ovviamente

utilizzare quella graduatoria negli anni successivi.

10. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del Contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
 11. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet per 15 giorni.
 12. I dipendenti interessati presentano apposita istanza, corredata dal curriculum, entro il termine previsto dal bando.
 13. I Responsabili di Area, unitamente al Segretario Comunale, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio, sulla base della scheda allegata.
 14. Il Responsabile del Servizio Personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli precedenti. Per il personale avente qualifica di Funzionario a cui è assegnata la Posizione di Elevata Qualificazione, questa attività è svolta dal Segretario Comunale. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
- Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal primo gennaio dell'anno di riconoscimento.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE
ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA**

ANNO ____ **CATEGORIA** ____

DATI ANAGRAFICI

Cognome e nome	
Data di nascita	

DATI PROFESSIONALI

Data di assunzione	
Ufficio di assegnazione	
Data ultima progressione	

Ambito di valutazione	Punteggio attribuito
Media valutazioni ultimo triennio (punto e, lett. i del Reg.)	
Esperienza professionale maturata (punto e, lett. ii del Reg.)	
Capacità culturali e professionali (punto e, lett iii del Reg.)	
Totale parziale	
Maggiorazione 3% del punteggio totale (punto 4, lett. f) del Reg.	
Punteggio totale	