

ALL. A

COMUNE DI CAPANNORI

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

APPROVATO CON DELIBERA G.C. N. 325 DEL 19/12/2023

Articolo 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento:

- disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree nel rispetto delle previsioni di cui al CCNL Area Funzioni Locali personale dipendente non dirigente del 16/11/2022;
- individua i requisiti di accesso per la partecipazione all'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 del predetto CCNL ed i criteri di attribuzione dei medesimi;
- si applica al personale dipendente non dirigente del Comune di Capannori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inquadrato nell'Area degli operatori esperti, nell'Area degli istruttori e nell'Area dei funzionari ed elevata qualificazione.

2. La procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali è avviata d'ufficio, con periodicità annuale, in presenza di risorse disponibili nel fondo risorse decentrate.

3. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Art. 2 - Principi

La progressione economica all'interno dell'Area, prevista dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa e di cui si valuti la significatività del percorso di sviluppo professionale e dell'esperienza acquisita. Costituisce elemento di premialità così come indicato al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 e pertanto è riconosciuta in modo selettivo a un numero limitato di dipendenti.

Art. 3 - Requisiti di accesso per la partecipazione alla selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale

Si individuano i seguenti requisiti di accesso:

- a) essere dipendente dell'Ente, alla data di decorrenza della progressione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altre Amministrazioni (artt. 19 e 39 CCNL 22/01/2004);
- b) aver maturato, anche presso altre pubbliche amministrazioni, alla data di decorrenza della progressione un'anzianità di 3 (tre) anni solari dalla decorrenza dell'ultimo differenziale o progressione economica orizzontale e avere a disposizione 3 (tre) valutazioni annuali riferite alla medesima area nella quale si partecipa alla selezione per il differenziale. Il requisito dell'anzianità triennale non è integrato in caso di assenza del dipendente dal servizio per un periodo superiore a 270 giorni nei 36 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Non sono considerate assenze dal servizio:
 - le ferie;
 - il congedo per maternità e paternità, i congedi parentali e le malattie del figlio di cui alla legge 151/2001;

- i permessi di cui alla legge 104/92;
 - i giorni di infortunio sul lavoro e il relativo periodo di riabilitazione al servizio;
 - i permessi e distacchi sindacali;
 - i permessi per terapie salvavita;
 - il congedo ex art. 42, comma 5, legge 151/2001;
- c) assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, in caso di procedimento disciplinare in corso si applicano le previsioni di cui all'art. 14, comma 2, lett.a) CCNL 16/11/2022;

Art. 4 - Dipendenti esclusi dalla progressione economica

Non può essere attribuito il differenziale stipendiale al personale che:

- alla data di decorrenza delle progressioni economiche, è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 90 o dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 (parere Aran RAL 1376/2012);

Art. 5 - Criteri ripartizione risorse per le procedure selettive per la progressione economica.

1. Le risorse economiche individuate in sede di contrattazione sindacale sono ripartite tra le tre aree contrattuali (operatori esperti, istruttori e funzionari ed elevata qualificazione) tenuto conto del numero dei dipendenti appartenenti alle varie aree a livello complessivo di Ente ed in possesso dei requisiti di cui all'art. 3, e fermo restando che in ogni area viene assegnata almeno una progressione orizzontale. In base alle risorse per area così individuate è definito il numero di differenziali stipendiali attribuibili per area.

2. Le risorse, così come stabilite al comma 1 per ogni area, sono suddivise tra i Settori/U.O.A. in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente alla data di indizione della procedura selettiva, tenuto conto del numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna area assegnati agli stessi Settori e aventi i requisiti di cui al precedente articolo 3. Definiti in tal modo i differenziali attribuibili ad ogni Settore/U.O.A. si applica ai medesimi l'arrotondamento all'unità inferiore. Si determinano in questo modo le risorse assegnate, per ogni area, ai singoli Settori. Si specifica che, fermo restando il budget attribuito al Settore/U.O.A., l'individuazione dei differenziali effettivamente attribuibili deve tenere in considerazione, sussistendone i presupposti, le previsioni degli artt. 92, 96, 102 e 106 CCNL 16/11/2022.

2a L'incremento della misura del differenziale stipendiale di cui all'art. 102 del CCNL 16/11/2022 è riconosciuto qualora l'iscrizione o l'abilitazione (anche disgiuntamente) siano necessarie per l'esercizio delle mansioni assegnate al dipendente (parere Aran CFL 231). Il differenziale stipendiale previsto dagli articoli 101 e 102 del CCNL del 16/11/2022 è attribuito ai dipendenti che nel triennio antecedente a

quello della progressione abbiano svolto in concreto mansioni per le quali la legge impone l'iscrizione a un albo professionale o l'abilitazione professionale che dà titolo all'iscrizione a un albo professionale. È pertanto necessario che in ciascuno degli anni dell'ultimo triennio il dipendente abbia svolto almeno un'attività per la quale è obbligatoria l'abilitazione o l'iscrizione. È inoltre necessario che al dipendente alla data di decorrenza della progressione sia attribuito un profilo professionale che preveda lo svolgimento di mansioni per le quali la legge impone l'iscrizione a un albo professionale o l'abilitazione professionale. Il dirigente del settore di appartenenza attesta il possesso dei predetti requisiti.

3. I dipendenti sono inseriti nella graduatoria della propria area contrattuale di appartenenza riferita al Settore/U.O.A. assegnato al dirigente che ha reso la valutazione di cui al successivo art. 7 punto 2.

4. La progressione è assegnata ai dipendenti di ogni Settore/U.O.A., secondo l'ordine della graduatoria di appartenenza riferita ad ogni singola area, sino a concorso della cifra disponibile come risultante dalla applicazione del precedente punto 3. Le risorse messe a disposizione per ciascuna area del Settore/U.O.A. non possono essere in alcun modo superate.

5. Qualora non sia possibile all'interno di un Settore assegnare la progressione economica nel rispetto del principio di selettività (essendovi ad esempio un solo dipendente in possesso dei requisiti), i dipendenti progredibili di detto Settore sono collocati direttamente nelle graduatorie di Ente di cui al successivo punto 6.

6. Qualora il fondo a disposizione per ogni area del Settore/U.O.A. non venga interamente utilizzato, i resti confluiscono in un unico budget a livello di Ente, suddiviso per area. Ad ogni budget a livello di Ente suddiviso per area si assegnano così ulteriori progressioni sino a concorso della cifra disponibile corrispondente ai resti, tenendo conto dell'ordine di detta graduatoria per area a livello di Ente. Le risorse messe a disposizione per ciascuna area di Ente non possono essere in alcun modo superate.

7. Se, anche dopo l'applicazione del precedente punto 6, residuano ulteriori somme queste vanno ad incrementare le somme già destinate a performance.

8. Le graduatorie hanno validità limitata al solo anno di indizione della procedura selettiva per la progressione orizzontale.

Art. 6 Procedura di selezione

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area che si sviluppa nelle seguenti fasi:

a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti sulla base della documentazione esistente agli atti dell'ufficio personale. Gli elenchi dei dipendenti progredibili per singola area sono formulati ed approvati con determinazione dirigenziale dal

dirigente preposto all'ufficio personale;

b) trasmissione degli elenchi di cui al punto che precede ai dirigenti per le valutazioni di propria competenza espresse nelle schede allegate al presente regolamento che dovranno essere firmate per presa visione dai dipendenti interessati alla procedura selettiva e delle quali, se richiesta, sarà rilasciata copia fotostatica. Entro 5 gg. dalla presa visione il dipendente può contestare la valutazione richiedendo un confronto con il dirigente. La decisione definitiva, verbalizzata e tenuta agli atti della procedura, è comunque motivatamente assunta dal dirigente valutatore.

c) trasmissione all'ufficio personale della graduatoria dei dipendenti progrediti predisposta dal dirigente/funziionario preposto ad ogni settore/U.O.A.;

d) predisposizione da parte dell'Ufficio Personale della graduatoria di ente per singola area sulla base delle risorse eventualmente ancora disponibili per l'assegnazione di ulteriori progressioni economiche sino a concorso della cifra disponibile corrispondente ai resti e tenendo conto dei criteri di priorità concordati e trasmissione degli ulteriori nominativi dei dipendenti progrediti al settore di appartenenza;

e) approvazione da parte dei singoli Settori/U.O.A. delle determinazioni dirigenziali relative alla graduatoria definitiva dei dipendenti progrediti.

Art. 7 - Criteri di attribuzione dei differenziali stipendiali

I criteri per l'attribuzione del differenziale stipendiale sono i seguenti (punteggio massimo di 100 punti):

1. Massimo **punti 80**: media aritmetica, rapportata a 80, delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque delle 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. Nel caso di dipendenti provenienti per mobilità da altri Enti, la valutazione si acquisisce dall'Ente di provenienza ove non già disponibile nel fascicolo personale del dipendente. Le schede di altri Enti sono ritenute valide se riparametrabili a ottantesimi.

2. Massimo **punti 20**: valutazione dell'esperienza professionale acquisita, intesa come compendio delle capacità professionali (conoscenze teoriche, competenze operative e capacità comportamentali), resa dal dirigente del Settore presso cui il dipendente è incardinato al momento della valutazione mediante apposita scheda. Nella valutazione si tiene conto dell'esperienza professionale già valutata in relazione a precedenti progressioni orizzontali o differenziali stipendiali.

Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni solari (ad esclusione di quanti erano già al massimo della categoria economica) è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%, entro il punteggio massimo di 100 punti.

Art. 8 - Criteri in caso di parità di punteggio

In caso di parità di punteggio dei dipendenti in graduatoria, si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri:

- minor numero di progressioni economiche, in analogia all'art. 14, comma 2, lett. f), CCNL del 16.11.2022;
- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggior anzianità anagrafica.

Articolo 9 - Norme di chiusura

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla normativa vigente e al CCNL Funzioni locali personale dipendente non dirigente.

	ALL. 1
Comune di Capannori	Area degli Operatori esperti

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE per l'attribuzione del differenziale stipendiale (art. 14 CCNL 2019-2021 Funzioni locali)			
dipendente		profilo professionale	
Settore di appartenenza			
Sviluppo delle competenze professionali rispetto alle specificità del settore di appartenenza nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 150/2009.		Vot. 0/7	
Flessibilità dell'apporto rispetto alla variabilità nel tempo del fabbisogno dell'organizzazione		Vot. 0/7	
Continuità dell'apporto nel tempo		Vot. 0/6	
totale			0

Il punteggio assegnato deve essere sempre accompagnato da una sintetica relazione descrittiva per ogni voce

Sintesi del valutatore _____

Firma del valutatore _____

Firma del valutato per presa visione _____

data _____

	ALL. 2
Comune di Capannori	Area degli Istruttori

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE per l'attribuzione del differenziale stipendiale (art. 14 CCNL 2019-2021 Funzioni locali)

dipendente		profilo professionale
Settore di appartenenza		
Sviluppo delle competenze professionali rispetto alle specificità del settore di appartenenza nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 150/2009.	Vot. 0/7	
Flessibilità dell'apporto rispetto alla variabilità nel tempo del fabbisogno dell'organizzazione	Vot. 0/7	
Continuità dell'apporto nel tempo	Vot. 0/6	
totale		0

Il punteggio assegnato deve essere sempre accompagnato da una sintetica relazione descrittiva per ogni voce

Sintesi del valutatore _____

Firma del valutatore _____

Firma del valutato per presa visione _____

data _____

	ALL. 3
Comune di Capannori	Area dei funzionari ed EQ

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE per l'attribuzione del differenziale stipendiale (art. 14 CCNL 2019-2021 Funzioni locali)			
dipendente	cat.	profilo professionale	
Settore di appartenenza			
Sviluppo della professionalità rispetto alle competenze inizialmente possedute		Vot. 0/5	
Flessibilità dell'apporto rispetto alla variabilità nel tempo del fabbisogno dell'organizzazione		Vot. 0/5	
Continuità dell'apporto nel tempo		Vot. 0/5	
Consolidamento della professionalità con acquisizione di autonomia nell'individuazione di procedure efficaci per la gestione di processi complessi e strutturati		Vot. 0/5	
totale			0

Il punteggio assegnato deve essere sempre accompagnato da una sintetica relazione descrittiva per ogni voce

Firma del valutato per presa visione

Firma del valutatore

Firma del valutato per presa visione

data _____