

ALLEGATO "A"



# **CITTA' DI VITTORIA**

**(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)**

\*\*\*\*\*

## **REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

## **Art. 1 - ATTRIBUZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE -**

Le progressioni economiche all'interno delle aree, cosiddetti "differenziali stipendiali" sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

La delegazione trattante determina l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto delle Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Le risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

## **Art. 2 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE. I**

"differenziali stipendiali", all'interno delle aree 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 al loro costo originario.

1) La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sistema di classificazione di cui all'allegato "A", al CCNL 2019/2021, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per l'area dei Funzionari ed elevata qualificazione, la misura annua lorda del differenziale stipendiale è pari ad € 1.600,00 per un numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili per tutto il periodo di permanenza nella medesima area pari a 6;
- per l'area degli Istruttori, la misura annua lorda del differenziale stipendiale è pari ad € 750,00 per un numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili per tutto il periodo di permanenza nella medesima area pari a 5;
- per l'area degli Operatori esperti, la misura annua lorda del differenziale stipendiale è pari ad € 650,00 per un numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili per tutto il periodo di permanenza nella medesima area pari a 5;
- per l'area degli Operatori, la misura annua lorda del differenziale stipendiale è pari ad € 550,00 per un numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili per tutto il periodo di permanenza nella medesima area pari a 5;

2) Fermo restando il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili per tutto il periodo di permanenza nella medesima area, per le seguenti tipologie di personale la misura annua lorda del differenziale stipendiale è la seguente:

- Personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori, €. 1.100,00 (art. 92 CCNL 19/21);
- Personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 85/1986, attribuite con atti formali dell'Ente, €.1.100,00 (art. 96 CCNL 19/21);
- Personale al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia NECESSARIA: a) l'iscrizione ad un ordine professionale; oppure b)

l'abilitazione professionale oppure c) l'iscrizione ad albi o albi speciali ed appartenenti all'area degli Istruttori, €. 900,00;

- Personale al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia NECESSARIA: a) l'iscrizione ad un ordine professionale; oppure b) l'abilitazione professionale oppure c) l'iscrizione ad albi o albi speciali ed appartenenti all'area dei Funzionari ed EQ, €. 1.800,00;

La progressione economica tra aree è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009.

### **Art. 3 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione delle risorse.

L'attribuzione di ciascun differenziale stipendiale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione.

### **Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA.**

Il Dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione del differenziale stipendiale all'interno di ciascuna area, mediante emissione di appositi avvisi da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente. Al personale viene dato un tempo di almeno 20 giorni per la presentazione della documentazione utile.

Le graduatorie complessive per aree contenenti tutti gli elementi di valutazione vengono formulate dal Servizio Risorse Umane che provvede a darne informazione a tutti i dipendenti dell'Ente, mediante pubblicazione nell'area riservata del personale dipendente ovvero tramite apposito link sul sito web dell'amministrazione comunale.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, avviene su istanza di parte completa della documentazione dichiarata e/o presentata.

Il servizio Risorse Umane, sulla scorta delle istanze presentate, elabora una graduatoria provvisoria per ciascuna area. La graduatoria viene pubblicata sul sito web dell'Amministrazione comunale e all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi.

Avverso la graduatoria provvisoria dell'area di appartenenza dell'interessato, è ammesso ricorso al dirigente del predetto servizio di Risorse Umane, entro il termine perentorio di 8 giorni dalla data di pubblicazione della medesima.

Il dirigente del Servizio Risorse Umane, esaminati e valutati i ricorsi presentati nei termini, entro i successivi 8 giorni, notifica agli interessati l'esito del ricorso; quindi redige ed approva le graduatorie definitive.

La determinazione di approvazione delle graduatorie definitive è pubblicata all'Albo pretorio dell'Ente.

### **Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

Ai fini della partecipazione alla selezione per la progressione tra le aree, il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto a tempo indeterminato nell'Ente al 31.12 dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione e del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'area pari a due anni.

I requisiti per l'ammissione alle procedure di selezione per le progressioni tra aree sono i seguenti:

- 1) anzianità di servizio nella posizione economica in godimento per un periodo che può variare da due a quattro anni riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio degli anni di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- 2) Il termine dell'anzianità di servizio nella posizione economica (variabile da 2 a 4 anni) sarà definito in sede di contrattazione integrativa che stabilisce i differenziali stipendiali per ciascuna area;
- 3) Assenza nei due anni antecedenti quelli della selezione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove alla scadenza di 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 (art. 14 c. 2 lett. a) CCNL 19/21)

## Art. 6 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, su base 100, definita in base ai seguenti criteri:

- la media della valutazione della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, con un punteggio non inferiore a 7/10 fino ad un massimo di punti 40 così ripartiti per ciascun anno:

VALUTAZIONE PERFORMANCE	PUNTEGGIO
< di 7/10	0
Da 7,1/10 a 7,99/10	5
Da 8/10 a 8,99/10	13
DA 9/10 a 9,49/10	24
> =di 9,5/10	40

- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nel Comune di Vittoria o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 19/21, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi fino a 40 punti, così calcolati:

**punti 0,16 per ciascun mese di servizio nel medesimo profilo od equivalente fino ad un massimo di punti 40;**

- **Competenze professionali acquisite MAX PUNTI 20** così ripartiti:

<p>corsi di formazione negli ultimi 5 anni, pari o superiori a 6 ore, conclusi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale, da parte dei soggetti che l'anno attuata: punti 2 per ciascun corso fino a un massimo di punti 20. Se il dipendente ha superato il corso di formazione relativo a "competenze digitali" sul portale Syllabus si considerano direttamente 20 punti.</p>	<p>max 20 punti</p>
--	---------------------

2. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni e fino a 10 anni, si attribuirà un punteggio aggiuntivo pari al 2% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 1 del presente articolo;
3. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 10 anni si attribuirà un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 1 del presente articolo;
4. In caso di parità costituirà titolo di precedenza la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza, in subordine, la maggiore anzianità complessiva nell'Ente, in subordine la maggiore età anagrafica.

#### **Art. 7 – VALUTAZIONE PERSONALE IN DISTACCO E IN COMANDO**

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura valutativa e il relativo punteggio sarà formato dalla media delle schede di valutazione degli ultimi tre anni, a disposizione.

Per i dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando, la valutazione è effettuata dal Dirigente responsabile della struttura organizzativa dell'Amministrazione in cui il dipendente è transitato.

#### **Art. 8 – DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente regolamento entra in vigore una volta divenuta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.

Eventuali disposizioni, attualmente in vigore ed in contrasto o incompatibili con il presente Regolamento, si devono intendere abrogate.

Ai fini delle norme sulla trasparenza il presente regolamento è pubblicato all'interno del sito web del Comune di Vittoria, nella sezione Amministrazione trasparente.