

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2023 2025

STRALCIO "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" – ANNO 2024 – DECORRENZA 1.1.2024

"Integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica anni 2023-2025 e contratto collettivo integrativo parte economica anno 2024..."
(allegato B al Decreto del Presidente della Provincia n. 122 del 17.12.2024, titolato <CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2024 – AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.>

.....

"Art. 8 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

- 1 Il maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area potrà essere remunerato attribuendo, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
- 2 Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le somme della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
- 3 L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n.150/2009.
- 4 L'istituto della progressione all'interno delle aree e delle ex posizioni economiche, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
- 5 Le parti convengono, in applicazione dell'art. 14 del contratto 2019/2021, a decorrere **dal 1° gennaio 2023**, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree:
 - a per concorrere alla progressione economica all'interno della propria area di appartenenza, occorre aver maturato, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14, comma 2 lett. c) del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, **limitatamente al primo anno di applicazione (2023)**, il requisito di almeno **quarantotto mesi** di permanenza nella posizione economica in godimento. **Per gli anni successivi il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento per concorrere alla progressione economica all'interno della propria area di appartenenza viene rideterminato nei termini seguenti: anno 2024 – trentasei mesi; anno 2025 – ventiquattro mesi.**
 - b **ai fini della verifica del predetto requisito, si intende che lo stesso è soddisfatto quando il dipendente abbia già maturato 48 mesi (anno 2023), 36 mesi (anno 2024) e 24 mesi (anno 2025) nella medesima area** (Ex categoria giuridica) alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica oggetto della selezione, senza aver beneficiato in tale periodo di alcuna progressione economica all'interno dell'area stessa;
 - c ai fini del calcolo dei mesi, le frazioni di mese saranno valutate in trentesimi, considerando ogni mese di trenta giorni;

- d non abbiano ricevuto negli ultimi due anni procedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove durante la fase selettiva siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva, in attesa dell'esito finale del procedimento stesso;
- e per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza e saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni parametriche per contenuto e valore a quelle in uso presso il Settore dell'Ente assegnato;
- f il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche. A tal fine la Provincia di Arezzo richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
- g poiché l'aspettativa non retribuita (ad esempio l'aspettativa per mandato elettivo presso gli enti locali, aspettativa per lo svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000, aspettativa per motivi familiari e personali di cui all'art. 36 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, ecc.), rappresenta un periodo in cui il rapporto di servizio risulta sospeso e la prestazione lavorativa del dipendente interrotta, il periodo di aspettativa fruito dal dipendente non può essere considerato e fatto valere ai fini della valutazione.
- Analogamente eventuali periodi di sospensione dal lavoro (es. sospensione Covid), rappresenta un periodo in cui il rapporto di servizio risulta appunto sospeso e la prestazione lavorativa del dipendente interrotta, per cui il suddetto periodo non può essere considerato e fatto valere ai fini della valutazione;**
- h sono invece computabili eventuali periodi di aspettativa retribuita;
- i annualmente, le parti definiscono, in coerenza con le risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, destinate in fase di contrattazione all'istituto delle progressioni all'interno delle singole aree, il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area.

Si definisce, con il presente accordo il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area per l'anno 2024 nei termini seguenti:

AREA	NR. DIPENDENTI CHE POSSONO CONCORRERE ALLA PROGRESSIONE	IMPORTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE STABILITO NEL CCNL	NUMERO DIFFERENZIALI STIPENDIALI CONTRATTAZIONE	DI IN	COSTO PREVISTO IN EURO
Funzionari e dell'elevata qualificazione	28	1600	5		8.000
Istruttori	24	750	11		8.250
Operatori esperti	43	650	12		7.800
TOTALE RISORSE NECESSARIE					24.050

Le parti per gli anni successivi si riservano di determinare il numero dei "differenziali stipendiali".

l) le procedure selettive saranno effettuate nel limite del numero di differenziali stipendiali stabiliti all'interno di ciascuna area;

m) i "differenziali stipendiali" sono attribuibili fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, con pesi ponderali definiti in base ai seguenti criteri:

Area	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali. Peso percentuale	Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale. Peso percentuale	Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi. Peso percentuale
Area degli operatori	45%	40%	15%

Esperti			
Area degli istruttori	50%	40%	10%
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	55%	40%	5%

n) la media delle ultime valutazioni individuali annuali sarà valutata fino ad un massimo di 100 punti. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità nell'ultimo triennio precedente l'anno di attivazione della procedura selettiva per la progressione all'interno delle aree, si prende in considerazione la media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (art.14 comma 2 lettera d) punto 1) del CCNL del 16.11.2022);

o) L'esperienza professionale maturata sarà valutabile fino ad un massimo di 100 punti così ripartiti:

- 1 **periodo di permanenza nella categoria giuridica oggetto della progressione calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica con riferimento all'ultimo differenziale stipendiale acquisito: per ciascun anno 2 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni;**
- 2 **l'anzianità, calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, posseduta nell'area giuridica oggetto della progressione detratto il periodo valutato ai sensi di quanto previsto dal precedente punto 1): per ciascun anno 3 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni. Tale condizione non troverà applicazione per le posizioni iniziali, per le quali si terrà conto esclusivamente del punteggio conseguito secondo il criterio di cui al punto precedente.**

p) le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi sono valutate fino ad un massimo del punteggio come da tabella di cui alla precedente lett. m) così ripartiti:

- 1 Quantificazione delle ore di formazione avanzata e/o digitale e/o obbligatoria effettuate nel triennio precedente la decorrenza della progressione economica, fino ad un massimo di 20 ore complessive;
- 2 Attribuzione di 0,5 punti per ogni ora di formazione di cui al precedente numero 1), fino ad un massimo di 15 punti.

Ai fini delle progressioni economiche, sono valutabili, **a decorrere dall'anno 2024**, i processi formativi relativi alla formazione avanzata, digitale ed obbligatoria, per i quali sia preventivamente specificato nel P.I.A.O. (SEZIONE 3.4.- Formazione del personale) il collegamento con le progressioni economiche e che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite tramite esame scritto o prova pratica, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

In via transitoria per l'anno 2023, le parti prendono atto dei percorsi formativi correlati alle capacità culturali e professionali acquisite dal personale dipendente ai fini della formazione obbligatoria svolta, nel triennio precedente e verranno valutati per i partecipanti alle progressioni equamente nel punteggio massimo attribuito, per ciascuna Area, come da tabella di cui alla precedente lett. m);

q) ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree sono valutabili, altresì l'assegnazione di incarichi di mansioni superiori, **se non diversamente valutati processi formativi**, come da tabella di cui alla precedente lett. m) non cumulabili tra loro;

r) resta inteso che a ciascun dipendente deve essere garantita pari opportunità di partecipazione ai processi formativi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 55, comma 9 del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022;

s) il punteggio totale attribuito ai fini della progressione economica orizzontale sarà dato dalla seguente formula:

Area degli Operatori

$$PTA = PPI * 45/100 + EM * 40/100 + PPF$$

Area degli Operatori Esperti

$$PTA = PPI * 45/100 + EM * 40/100 + PPF$$

Area degli Istruttori

$$PTA = PPI * 50/100 + EM * 40/100 + PPF$$

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

$$PTA = PPI * 55/100 + EM * 40/100 + PPF$$

Dove:

PTA= *Punteggio totale attribuito (max 100 punti)*

PPI=*Punteggio performance individuale calcolato sulla media delle valutazioni degli ultimi tre anni riparametrato in centesimi (max. 100punti);*

EM=*Esperienza maturata (max. 100 punti);* PPF=*Processi formativi*

t) *la progressione economica all'interno dell'area attribuita avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il C.C.D.I. d'ente, che ha previsto l'attivazione dell'istituto e le relative risorse;*

u) *per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alle lettere n), o) e p), e differenziato in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente nel modo seguente:*

Ultima progressione economica conseguita	Punteggio aggiuntivo Percentuale
<i>Da oltre 6 anni</i>	1%
<i>Da 6 a 8 anni</i>	2%
<i>Oltre 8 anni</i>	3%

v) *a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:*

- 1 *al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione;*
- 2 *al più anziano di età;*

w) *le graduatorie, distinte per Aree, vengono portate a conoscenza dei singoli dipendenti, a seguito di approvazione provvisoria delle stesse, mediante apposita determinazione dirigenziale, redatta da parte del Servizio Affari del Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare domanda di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante richiesta scritta da presentare al Servizio personale e al Segretario Generale, entro detto termine (10 gg.). Trascorso tale periodo, il Segretario Generale, esaminata la richiesta e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva, tramite apposita determinazione dirigenziale di approvazione definitiva delle graduatorie stesse."*