



METODOLOGIA DI DETTAGLIO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

L'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree trova oggi la seguente disciplina nell'art.14 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 e nell'art.6 del Contratto Decentrato Integrativo per il biennio 2024-2025 sottoscritto il 01.10.2024.

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, 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.

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.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate reso disponibile dall'Ente.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che pertanto siano in possesso di un requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

È 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.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area è oggetto di definizione nel Contratto Collettivi Integrativo in coerenza con le risorse decentrate a ciò destinate. A ciascun dipendente per ciascuna procedura selettiva non può essere attribuito più di un differenziale stipendiale.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) 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 – peso 80%;
- 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 Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi – peso 20%.

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni verrà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 2% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri.

In caso di parità dei punteggi finali la priorità sarà determinata, nell'ordine, dalla maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, dal possesso di titolo di studio di grado più elevato.

Tanto premesso, tenuto presente il vigente sistema per la valutazione dei comportamenti e delle competenze del personale di qualifica non dirigenziale, si definisce come di seguito, la seguente metodologia di dettaglio per l'attribuzione dei differenziali:

a) Quale media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico si intende la media semplice delle ultime tre valutazioni individuali annuali, espressa in centesimi;

b) Per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata nella stessa Area professionale (ed ex Categoria corrispondente) del differenziale a selezione. Per ogni periodo il relativo punteggio sarà assegnato come segue:

Periodo	Punti
Da 0 anni a 3 anni, 11 mesi e 29 giorni	6
Da 4 anni a 7 anni, 11 mesi e 29 giorni	12
Da 8 anni a 11 anni, 11 mesi e 29 giorni	18
Da 12 anni in poi	24

Ai fini dell'attribuzione del differenziale, il punteggio finale sarà dato dalla somma di a) + b) ponderati come previsto nel CCI (peso 80% e 20%).

Esempio:

a) ultime tre valutazioni annuali: media: **88,17**

b) oltre 12 anni di esperienza: punti **24**

ponderazione: $(88,17 \cdot 80 + 24 \cdot 20) : 100 = 75,34$ punteggio finale

la maggiorazione del 2% ove prevista si applicherà su **75,34** dando un risultato di **76,84**.

Il differenziale stipendiale previsto per Area sarà attribuito ai dipendenti che avranno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

**Il Segretario Generale
(dott. Raffaele De Sio)**

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005