



COMUNE DI MALGRATE

PROVINCIA DI LECCO



REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 08.06.2023

SOMMARIO

ART. 1 - PREMESSA	2
ART. 2 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI: INFORMAZIONI PROPEDEUTICHE E CRITERI GENERALI.	2
ART. 3 - DECORRENZA DELLE PROGRESSIONI	2
ART. 4 - REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI	2
ART. 5 - IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	3
ART. 6 - VALUTAZIONE PERSONALE TRASFERITO PER MOBILITÀ VOLONTARIA	3
ART. 7 - VALUTAZIONE PERSONALE IN MATERNITÀ, TERAPIA SALVAVITA, INFORTUNIO	4
ART. 8 - NORME FINALI.....	4
ALLEGATO N. 1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	5

ART. 1 - PREMESSA

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 *"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"*.

Tali "differenziali stipendiali" sono attribuiti nella misura indicata nella Tabella A del CCNL 2022 e si possono assegnare nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo per "le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il miglioramento dei servizi" (artt. 79-80 CCNL 2022).

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.

Tali progressioni sono effettuate mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

ART. 2 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI: INFORMAZIONI PROPEDEUTICHE E CRITERI GENERALI.

Le progressioni sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, dell'esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso progetti o percorsi formativi.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse per la copertura finanziaria degli stessi.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 3 CCNL 16/11/2022 (Progressioni tra le aree).

ART. 3 - DECORRENZA DELLE PROGRESSIONI

La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

ART. 4 - REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI

Sulla base di apposito avviso da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, i dipendenti interessati alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono

presentare, a pena di esclusione, domanda nei termini indicati nel citato avviso ed essere in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) non aver beneficiato di alcuna progressione economica all'interno delle aree negli ultimi 3 anni (ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
- 2) non aver effettuato progressioni tra aree nel triennio precedente (progressioni verticali);
- 3) non aver ricevuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- 4) avere la media del punteggio ottenuto nelle ultime tre schede di valutazione individuale di almeno 85/100.

ART. 5 - IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La progressione economica è attribuita ai dipendenti nei limiti degli stanziamenti annuali destinati al finanziamento delle progressioni orizzontali nella propria categoria di inquadramento e di quanto regolato nel presente Regolamento. Si procederà annualmente alla nomina di una Commissione per la valutazione delle progressioni economiche orizzontali, composta da 3 membri tra cui il Segretario Comunale in veste di Presidente.

La Commissione compilerà l'allegata scheda di valutazione (Allegato n. 1), all'esito del quale verrà redatta una graduatoria.

In caso di parità prevarrà il candidato in possesso della categoria economica più bassa/minor numero di differenziali stipendiali acquisiti. In caso di ulteriore parità prevarrà il candidato con età anagrafica maggiore.

Sulla base dei punteggi ottenuti verrà stilata una graduatoria per ciascuna categoria professionale e il differenziale stipendiale sarà attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria e nel numero fissato dall'Ente in sede di indirizzi alla contrattazione decentrata sulla base delle disponibilità economiche di ciascun anno. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti e diventano definitive dopo 5 giorni dalla loro notifica ai richiedenti stessi.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

ART. 6 - VALUTAZIONE PERSONALE TRASFERITO PER MOBILITÀ VOLONTARIA

Per i dipendenti assunti per mobilità, si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza e di almeno una valutazione dell'Ente di appartenenza. Qualora i dipendenti fossero sprovvisti delle valutazioni utili ad accedere al sistema di progressione economica, il Segretario Comunale provvederà a chiederne copia all'Ente di provenienza. Qualora entro il termine indicato, l'Ente di provenienza non trasmetta la documentazione richiesta, i dipendenti saranno esclusi dal processo di assegnazione delle progressioni economiche.

ART. 7 - VALUTAZIONE PERSONALE IN MATERNITÀ, TERAPIA SALVAVITA, INFORTUNIO

In caso di non valutazione del dipendente o di assenza per maternità, terapia salvavita, infortunio per ragioni di servizio superiore al 50% delle giornate lavorative annue e aspettative sindacali sarà ritenuta valida la valutazione dell'anno precedente se esistente.

ART. 8 - NORME FINALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

Con l'approvazione del presente regolamento, vengono abrogate le disposizioni precedentemente approvate in contrasto con il contenuto del presente regolamento.

ALLEGATO N. 1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Dipendente

Cat. Pos. Econ. Area professionale

	PUNTI														
<p>Valutazione Performance: massimo 70 punti</p> <p>Per ogni dipendente sarà considerata la media del punteggio ottenuto nelle ultime tre schede di valutazione individuale.</p> <table border="0"> <tr> <td>Media valutazione nel triennio</td> <td>Punteggio</td> </tr> <tr> <td>100</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>99-98</td> <td>66,5</td> </tr> <tr> <td>97-96</td> <td>52,5</td> </tr> <tr> <td>95-93</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>92-90</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>89-85</td> <td>7</td> </tr> </table>	Media valutazione nel triennio	Punteggio	100	70	99-98	66,5	97-96	52,5	95-93	28	92-90	14	89-85	7	
Media valutazione nel triennio	Punteggio														
100	70														
99-98	66,5														
97-96	52,5														
95-93	28														
92-90	14														
89-85	7														
<p>Esperienza professionale nel medesimo profilo e categoria economica: massimo 20 punti</p> <p>Viene attribuito un punto per ogni anno di anzianità nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione.</p> <p>Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un periodo continuativo o cumulabile uguale o superiore a 15 giorni.</p>															
<p>Capacità culturali e professionali acquisite: massimo 6 punti</p> <p>Corsi di formazione: si considerano corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti e validamente conclusi (con attestato di partecipazione/frequenza) svolti nell'anno precedente quello in cui si avviano le procedure. Non si considerano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria.</p> <table border="0"> <tr> <td>durata da 8 a 16 ore</td> <td>punti 2</td> </tr> <tr> <td>durata da 17 a 30 ore</td> <td>punti 4</td> </tr> <tr> <td>durata oltre 30 ore</td> <td>punti 6</td> </tr> </table> <p>Progetti/attività extra: per coloro che, per la particolare tipologia del loro lavoro (es. operai), non partecipano a corsi di formazione/aggiornamento, verranno considerati eventuali progetti/attività extra svolte a favore dell'amministrazione.</p> <p>Punti da 2 a 6 a seconda della rilevanza del progetto</p>	durata da 8 a 16 ore	punti 2	durata da 17 a 30 ore	punti 4	durata oltre 30 ore	punti 6									
durata da 8 a 16 ore	punti 2														
durata da 17 a 30 ore	punti 4														
durata oltre 30 ore	punti 6														

<p>Particolari responsabilità conferite: massimo 4 punti</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 punti per conferimento specifica responsabilità ex art. 84 del CCNL 2022 - 4 punti per conferimento di incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 e ss. del CCNL 2022 <p>Tali specifiche responsabilità devono risultare da provvedimento scritto e sussistere nell'anno in cui viene attribuito il differenziale stipendiale.</p>	
TOTALE	