

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 1- Tempi di attivazione e ambito delle Progressioni Economiche Orizzontali.

Nell'anno in cui le parti negoziali prevedono in contrattazione integrativa risorse dedicate, l'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedure selettive distinte per le quattro aree di inquadramento, che daranno origine a quattro graduatorie; ogni dipendente, in possesso dei requisiti, parteciperà per l'acquisizione dell'aumento economico concorrendo con coloro che sono inquadrati nella medesima area.

Art. 2- Procedura automatica e criteri di ammissione.

La procedura selettiva non prevede l'emanazione di uno specifico bando, ma un sistema automatico di attribuzione dei punteggi.

La partecipazione alla procedura è consentita ai lavoratori che:

- a) negli ultimi due anni (decorrenti dalla data di decorrenza delle progressioni economiche effettuate) non hanno beneficiato di alcuna progressione economica;
- b) non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni (se vi è in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare).

Art. 3- Numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area.

Nell'ambito delle risorse destinate alle progressioni orizzontali, in sede di contrattazione collettiva decentrata viene definito il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.

Poiché il valore economico del differenziale di ciascuna area è fissato dalla contrattazione nazionale, le parti possono decidere l'importo totale del fondo da destinare alle progressioni ed anche il numero massimo di progressioni per ciascuna area.

I differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

Per ogni procedura selettiva, è possibile prevedere un solo differenziale economico per dipendente.

I differenziali non potranno essere attribuiti a più del 50% degli aventi diritto alla Progressione Economica Orizzontale.

Art. 4- Graduatoria e criteri di valutazione.

La graduatoria dei partecipanti alla procedura è definita in base ai seguenti criteri e su un massimale di 100 punti così suddivisi:

1. **Valutazione individuale:** Media delle ultime tre valutazioni individuali 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 per una delle annualità. A tale criterio è attribuito un punteggio di 45 punti su 100. Per periodi inferiori, non potrà utilizzarsi un calcolo basato sulla media delle valutazioni (es. per l'ultimo biennio);

2. **Esperienza professionale:** esperienza maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato o indeterminato, parziale o pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto o nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. A tale criterio è attribuito un punteggio pari a 25 punti su 100. Il sistema di valutazione dell'Ente dovrà indicare in cosa si concretizza, di fatto, "l'esperienza professionale" declinando il concetto in ulteriori item e disaggregando il punteggio massimo in diversi sotto punteggi.

L'esperienza professionale deve essere maturata nel medesimo profilo ovvero in profilo "equivalente" (inteso quale equivalenza "sostanziale" ossia considerando anche specifici profili professionali affini a quello posseduto dal dipendente al momento dell'avvio della procedura, profilo che abbia consentito al dipendente di acquisire una determinata professionalità spendibile nel profilo per il quale è inserito nella procedura).

3. **Ulteriori criteri:** criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 dello stesso CCNL (ossia previste nei piani di formazione dell'ente), ovvero colloquio individuale al fine di quantificare la professionalità acquisita attraverso interviste su quesiti situazionali.
A tale criterio, viene attribuito un punteggio pari a 15 punti su 100.

La graduatoria approvata a seguito della selezione ha vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area, la quale ha decorrenza, per espressa previsione del comma 3 dell'art. 14 del CCNL, dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che la finanzia la progressione.

L'Amministrazione e le parti sociali non ha discrezionalità nella fissazione di una data di decorrenza diversa da quella del 1 gennaio di ogni anno nel quale la progressione è stata contrattata.

Art. 5- Clausola di salvaguardia.

Per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, al quale è attribuibile un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a "3" punti da aggiungersi alla sommatoria del punteggio ottenuto dall'applicazione dei criteri dettati dall'art. 4.

Tale punteggio è così suddiviso:

- nessuna progressione economica orizzontale da oltre 6 anni = punti 1;
- nessuna progressione economica orizzontale da oltre 8 anni = punti 2;
- nessuna progressione economica orizzontale da oltre 10 anni = punti 3.

Art. 6- Priorità a parità di punteggio.

In analogia a quanto previsto in ambito di procedure concorsuali, a parità di punteggio, verrà concessa priorità all'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto alla progressione economica in relazione all'area dell'Ente oggetto di procedura.

In sede di successiva approssimazione, ulteriori situazioni di parità di punteggio verranno risolte con l'applicazione dei seguenti criteri:

- a) valutazione individuale maggiore nel periodo di svolgimento dell'incarico;
- b) carichi familiari;
- c) anzianità di servizio;

Art. 6- Periodo transitorio.

Ai sensi dell'art. 13, comma 4, del CCNL di riferimento. è previsto che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento siano portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Per i contratti già sottoscritti alla data del 1° aprile 2023, si continua ad applicare l'art. 16 del CCNL del 21.5.2018.