



COMUNE DI MASSA MARTANA

Provincia di Perugia

All’Ufficio Personale
del Comune di Massa Martana

Oggetto: Domanda di ammissione alla selezione per l’attribuzione del differenziale stipendiale riservata al personale di ruolo del Comune di Massa Martana con decorrenza giuridica ed economica dal 01.01.2024

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ e residente a _____

Via _____

CHIEDE

di partecipare alla selezione per l’attribuzione del differenziale stipendiale all’interno dell’area di appartenenza riservata al personale di ruolo del Comune di Massa Martana.

A tal fine sotto la propria responsabilità

DICHIARA

Per quanto attiene all’art.5 lettera b) del bando:

di aver maturato la seguente esperienza professionale: _____

Per quanto attiene all’art.5 lettera c) del bando:

di aver conseguito _____

Per quanto attiene all’art.5 lettera d) del bando:

di avere partecipato ai seguenti corsi di formazione _____

(Allegare l’attestato)

Data, _____

FIRMA

Omissis

Art. 14

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. 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. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. 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 disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' 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;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, 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;

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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett.

c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e

professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Omissis



COMUNE DI MASSA MARTANA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

Omissis

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 4

Progressioni economiche all'interno delle aree

- 1) L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL.
- 2) Le progressioni economiche/differenziali stipendiali vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni comunque non superiore al 50% con arrotondamento alla unità inferiore. Esse sono assegnate con riferimento allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
- 3) Le progressioni in oggetto sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.
- 4) La decorrenza delle progressioni economiche/differenziali stipendiali è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
- 5) Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree in cui è inquadrato il personale sulla base delle previsioni dettate dal CCNL.

A) I criteri

1. Si prevede, sulla base dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL che:
 - a) Possono partecipare a queste selezioni i dipendenti che nello stesso o in altro ente da cui provengono in mobilità non sono stati destinatari di questo beneficio negli ultimi 2 anni;
 - b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che per come previsto dal comma 3, ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
 - c) la graduatoria per la individuazione dei beneficiari ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:
 - fino a 60 punti sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili; il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media;

- fino a 30 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo; il punteggio viene calcolato in ragione di 5 punti per anno, ridotti proporzionalmente in caso di periodo inferiore;
- fino a 5 punti in relazione all'acquisizione, purché attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore quello richiesto per l'accesso dall'esterno (o, per i dipendenti per i quali è richiesto il titolo di studio della laurea titolo di ingresso, di un titolo di studio ulteriore di pari livello oppure Master di I o II livello) successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita (3 punti) e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita (2 punti), purché attinente con l'attività svolta;
- fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, in ragione di 0,5 punti per ogni giornata di formazione di 6 ore o in ragione di 1 punto per ogni incarico di docenza di almeno 6 ore;
- d) il punteggio ottenuto ai sensi della precedente lettera c) è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2,5% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 7 anni e del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni;
- e) in caso di parità la preferenza è assegnata al dipendente che ha ottenuto in punteggio più alto nella media delle valutazioni; in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto la valutazione più alta nel fattore capacità culturali e professionali; in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano come età anagrafica.

B) Le procedure

- Il Responsabile del servizio preposto alla gestione delle risorse umane, sulla base delle previsioni dettate dal presente CCDI, adotta uno specifico bando per la partecipazione dei dipendenti. Il bando viene pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso. Le domande possono essere presentate entro i 15 giorni successivi alla pubblicazione del bando, cui è allegato il modello di domanda.
- Il modello di domanda individua le informazioni che devono essere contenute nella stessa.
- Il Responsabile del servizio preposto alla gestione delle risorse umane esamina le domande, può chiedere integrazioni in caso di carenze e/o incompletezze, anche sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali, provvede alle ammissioni (anche con riserva nei casi previsti dal CCNL), forma la graduatoria provvisoria sulla base delle regole dettate dal presente CCDI e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso..
- Entro i 15 giorni successivi i dipendenti interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie etc. e chiedere la revisione della graduatoria. Decorso tale termine il dirigente e, esaminate le osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso.
- Il Responsabile del servizio preposto alla gestione delle risorse umane dà di seguito corso alla adozione degli atti consequenti ed al riconoscimento della progressione economica/differenziale stipendiale.
- Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento.

Omissis

