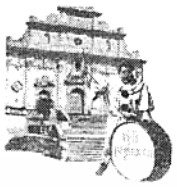
Città di Montalto Uffugo

(Provincia di Cosenza)



Al Personale Dipendente

E p.c.

Commissario UIL FPL Ferro Osvaldo	calabria@uilfpl.it segreteriaregionale@pec.uilfplcalabria.it ferro.osvaldo@gmail.com
FP CGIL Riccardi Roberto	cgilcosenza@pec.it riccardirobertino@yahoo.it
FP CISL RSU Mazzulla L.	p.lanciano@cisl.it lorimazzulla@libero.it
RSU Barbetta Remo	remo_barbetta@hotmail.com

OGGETTO: **Avvio della procedura per l'assegnazione di nuove progressioni economiche orizzontali.**

Con la presente si informano tutti i dipendenti e le rappresentanze e le organizzazioni sindacali in indirizzo che l'Ente, in esecuzione della Contrattazione Decentrata del giorno 19.12.2023, del parere del collegio dei Revisori del 28.12.2023 e della delibera di giunta comunale del 29.12.2023 intende attivare la procedura per l'assegnazione di nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2023 all'interno delle categorie " A-B-C-D", in esecuzione al contratto collettivo integrativo, sottoscritto come Preintesa in data 19.12.2023.

I requisiti per partecipare alla procedura sono quelli di cui all'allegato per come elaborato in sede di Contrattazione integrativa decentrata

Ai fini della attribuzione della nuova posizione economica, sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa, il personale interessato alla progressione economica può, entro e non oltre il giorno 29.02.2024.

La procedura si concluderà entro il 19.04.2024 e ai dipendenti destinatari della progressione sarà data comunicazione individuale.

Cordiali saluti.

Montalto Uffugo , *li* 29.12.2023

Comune di Montalto Uffugo - Cosenza -

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Dott. Angelo Baffa

ALLEGATO B

Stralcio dalla bozza di contratto proposta dalla parte pubblica

~~Art. 24~~

Progressione economica 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 lorda 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 di cui al vigente CCNL. 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 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

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 che 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) i lavoratori che abbiano maturato 3 anni, ovvero ~~36~~ 24 mesi (nel caso in cui risulti una frazione mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale previa capienza del fondo. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. 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 professionale (ex classificazione in categorie) 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, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale, all'interno delle Strutture Organizzative in proporzione del numero di dipendenti assegnato alla stessa.

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;

Uil FPL

3) Formazione: il punteggio della formazione si intende acquisito per intero qualora l'ente non abbia provveduto ad effettuarla per tutto il personale avente diritto;

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata secondo il seguente criterio:

Area	Media ultime tre valutazione	Esperienza Professionale	Formazione
Area Operatori e Operatori Esperti	55 %	40 %	5 %
Area Istruttori / Area Funzionari e EQ	60 %	30 %	10 %

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% rispetto al punteggio ottenuto derivante dalla media.

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
- maggiore età.

h) Per il sistema di valutazione e di misurazione della performance si rimanda all'Allegato A del presente CCDI.

i) Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata presso l'Ente di appartenenza o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Il punteggio massimo attribuibile per gli operatori ed operatori esperti è nella misura di 40, così suddivisi:

1 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e 0,50 punti per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio. Il punteggio massimo attribuibile per gli istruttori e funzionari ed EQ è nella misura di 30, così suddivisi:

0,75 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e 0,30 punti per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio.

l) Il punteggio relativo all'attività di formazione si intende interamente attribuito ove l'Ente non abbia adottato il piano formativo triennale per tutti i dipendenti. In attuazione del piano formativo triennale viene riconosciuto il seguente punteggio:

- Per gli operatoti e gli operatori esperti che hanno partecipato al piano formativo dell'ente sono riconosciuti 5 punti.
- Per gli istruttori e i funzionari ed EQ che hanno partecipato al piano formativo dell'ente sono riconosciuti 10 punti.

j) L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 60% rispetto al valore massimo attribuibile per ogni anno ed è ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio o in alternativa dalla media delle ultime tre schede di valutazione disponibili. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, ricavabile dalle ultime tre schede di valutazione disponibili applicando il sistema permanente per la valutazione e la misurazione della performance, di cui all'Allegato A del presente CCDI.

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 CCNL (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 CCNL (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

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

Tabella A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziale attribuibili
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600	
Istruttori	750	
Operatori Esperti	650	
Operatori	550	

Per l'anno 2023 la progressione tra le aree viene realizzata al 50% del personale avente diritto secondo l'articolo sopra riportato ed in dettaglio:

CAT.	N.PERSONALE AVENTE DIRITTO	N.PERSONALE A CUI ATTRIBUIRE LA PROGRESSIONE (50% DEGLI AVENTI DIRITTO)	SPESA
A	1	1	€ 550,00
B	16	8	€ 5.200,00
C	11	5	€ 3.750,00
D	10	5	€ 8.000,00
		SPESA TOTALE	€ 17.500,00

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE

FPCGIL

FP CISL

RSU