



CITTÀ DI RIVAROLO CANAVESE



**REGOLAMENTO
SISTEMA DI MISURAZIONE
PER L'ATTRIBUZIONE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE
(CCNL del 16/11/2022)**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 290 DEL 21/12/2023

SISTEMA DI MISURAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

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 secondo il CCNL ad oggi vigente, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella seguente tabella

Area riclassificazione personale	Misura annua lorda differenziale stipendiale in Euro	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600,00	6
Istruttori	750,00	5
Operatori esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

Art. 1 - REQUISITI

Sono ammessi alla Progressione Economica all'interno delle Aree i dipendenti in servizio, a tempo indeterminato, in data 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione e che a tale data:

- **siano in possesso della stessa posizione economica da almeno tre anni** così calcolati: qualunque sia la data della progressione decorrente dal 1° gennaio, i tre anni di decorrenza contano dal 1° gennaio dell'anno successivo;
esempio: chi ha conseguito la progressione dal 01/01/2021 può nuovamente concorrere dal 01/01/2025 e così via;
- abbiano maturato **almeno tre anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione** così calcolati: Esempio al 01/01/2023 sono ammessi coloro che sono nella P.A. dal 31/12/2019 e così via;
- abbiano conseguito **un punteggio non inferiore o pari a 185**, nel triennio di riferimento, in relazione alla misurazione e valutazione dei risultati del sistema di valutazione dell'Ente.

Non accedono alla progressione i dipendenti che siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari disposti nell'ultimo biennio (nel caso di provvedimenti di ordine superiore alla multa).

La procedura si conclude con la formazione di una graduatoria, **distintamente per ciascuna Area (Area degli Operatori ex B; Area degli Istruttori ex C; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex D)** a prescindere dalle posizioni economiche, nell'anno di riferimento. L'ordine viene determinato dalla somma dei punteggi che vengono attribuiti ai vari fattori di valutazione di seguito stabiliti.

I dipendenti potranno beneficiare della nuova progressione economica all'interno della propria Area in base all'ordine acquisito in graduatoria e fino all'esaurimento delle risorse stabili e disponibili destinate all'istituto delle P.E.O., per l'anno di riferimento. Detto importo è stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Art. 2 - CRITERI ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

1. **MAX 60 PUNTI** 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;

Viene preso in considerazione il punteggio medio degli ultimi tre anni del totale della scheda di valutazione e rapportato secondo il criterio per il quale il punteggio massimo=400 punti corrisponde a 60 punti per la progressione.

Ogni media viene pertanto riproporzionata secondo il seguente calcolo:

Media punteggi conseguiti : $X = 400$ (Punt.MAX valutazione) : 60 (Punt.MAX progressione).

Qualora la valutazione sia conseguita presso altri Enti verrà riproporzionata percentualmente con la seguente formula:

valutazione conseguita dal dipendente : valutazione max dell'ente = $X : a 400$;

oppure con altra formula o sistema da giustificare, in riferimento al caso specifico.

2. **MAX 40 PUNTI** esperienza professionale: per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente nonché nella posizione economica / differenziale rivestito, **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:

Non saranno valutati periodi inferiori all'anno; i periodi di aspettative e sospensioni sono decurtati in base al numero di mesi.

PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA	PER TUTTE LE AREE
Da 0 a 3 anni	0
Da 4 a 6 anni	15
Da 7 a 9 anni	20
Da 10 a 12 anni	25
Da 13 a 15 anni	30
Da 16 a 18 anni	35
Da 19 anni e oltre	40

Art. 3 - PROCEDURA

Successivamente alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, seguirà, d'ufficio, procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al presente regolamento.

Titolare del procedimento è il Responsabile del Servizio Personale sulla base dei dati in possesso degli Uffici.

Nel caso di spostamento del dipendente nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta dello stesso

in più servizi, viene considerato il valore medio delle valutazioni ponderato in base al tempo lavoro.

Es. risorsa al 40% servizio A) 240 punti;

risorsa al 60% servizio B) 400 punti;

calcolo media ponderata = $240 \cdot 40\% + 400 \cdot 60\% = 96 + 240 = 336$ corrispondente a 40 punti.

In caso di comando parziale presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è in organico, ripartita con lo stesso criterio di cui sopra.

In caso di comando totale la valutazione è effettuata dal dirigente/responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato. Tale valutazione dovrà essere comparabile con il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

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

Art. 4 - GRADUATORIA

Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno del Contratto decentrato di riferimento anche se la data di approvazione della graduatoria dovesse ricadere nell'esercizio successivo.

Il Servizio Personale forma apposita graduatoria indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto nei singoli fattori sulla base dei criteri stabiliti dal presente regolamento.

La graduatoria di attribuzione delle progressioni economiche sarà redatta per ogni *Area (Area degli Operatori – Area degli Operatori Esperti – Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'EQ)*, assegnando la progressione ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in graduatoria, a prescindere dalla posizione economica, sulla base delle risorse disponibili destinate all'istituto delle P.E.O., stabilite di anno in anno in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le progressioni non devono superare comunque il limite del 50% degli aventi diritto, intesi complessivamente a livello di ente, nel rispetto del criterio dall'articolo 23, comma 2, D.Lgs. 150/2009 il quale prevede che le progressioni debbano essere attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

Tale graduatoria viene quindi approvata con determinazione del Responsabile del Servizio stesso e viene pubblicata in estratto all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.

Gli eventuali resti costituiranno economie e rientreranno nella disponibilità del fondo.

A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via prioritaria i seguenti criteri:

1. punteggio medio della valutazione del triennio più elevato;
2. maggiore anzianità di servizio nel differenziale stipendiale ovvero nella posizione economica;
3. maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;
4. maggiore anzianità anagrafica;

La validità della graduatoria si esaurisce con l'individuazione degli aventi diritto e con la relativa assegnazione di posizione economica.

Art. 5 – RICORSI

E' stabilito in 15 giorni decorrenti dalla pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.

Entro 15 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Segretario Comunale e il Responsabile del Servizio Personale, prendono in esame i ricorsi e decidono se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.

Art. 6 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Il presente *Regolamento di Sistema di Misurazione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale (PEO)* sostituisce in toto:

- il precedente regolamento *PEO* approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 14/10/2021 così come modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 12/11/2021.

Rivarolo Canavese, li 28/11/2023

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Segretario Generale – Presidente (Aldo Maggio)

Resp. Settore Affari Generali (Veronica Fornace)

Resp. Settore Finanziario (Maria Rivetto)

Resp. Settore Urbanistica e Territorio (Linda Palese)

Resp. Settore Lavori Pubblici (Arturo Andreoli)

Resp. Settore Politiche Sociali (Anna Bonino)

Resp. Settore Polizia Locale

Resp. Settore Tributi (Emanuela Adorno)

Resp. Settore Servizi Produttivi (Florinda Turtoro)

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

Territoriale CGIL (Consuelo Torsello)

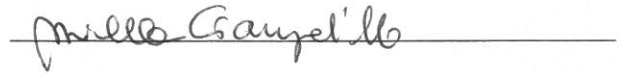
Territoriale CISL (assente)

Territoriale UIL (Paolo Osella)



Per la delegazione trattante di parte sindacale:

Ciampolillo Michela –RSU



Bartolo Nadia – RSU

Assente

Ambroggio Annalisa – RSU



Conta Canova Amanda – RSU



Pisano Maria – RSU

