

# **ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CATANIA**

## **REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

## **Regolamento della Progressione Economica all'interno delle Aree di classificazione**

[art. 14, CCNL-FL 16/11/2022]

1. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente regolamento entrano in vigore a partire dall'anno in cui esso è approvato.
2. Il presente regolamento disciplina l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree di classificazione, così come definito dall'art. 14 del CCNL-FL triennio 2019-2021 siglato il 16/11/2022, ove per "Area di classificazione" si intende la classificazione individuata dal medesimo CCNL distinta in:
  - I. Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria D)
  - II. Area degli Istruttori (ex categoria C)
  - III. Area degli Operatori Esperti (ex categoria B)
  - IV. Area degli Operatori (ex categoria A)
3. L'amministrazione si impegna annualmente ad emanare il bando successivamente all'approvazione della distribuzione del Fondo per le risorse decentrate dell'anno di riferimento e comunque sempre tenendo conto che la relativa attribuzione è subordinata al caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, considerando che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.
4. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente approvata la destinazione del Fondo che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento e a condizione che la procedura di selezione venga avviata entro il medesimo esercizio.
5. La disciplina contrattuale delle progressioni economiche nell'ambito dell'Area di classificazione di appartenenza prevede che:
  - a. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro Aree di classificazione con l'acquisizione in sequenza dei differenziali stipendiali individuati nel CCNL in vigore corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

▪ Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	→	n. 6 differenziali
▪ Area degli Istruttori	→	n. 5 differenziali
▪ Area degli Operatori Esperti	→	n. 5 differenziali
▪ Area degli Operatori	→	n. 5 differenziali
  - b. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo.
  - c. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 Aree di classificazione.
  - d. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" che si configura come progressione economica all'interno dell'Area di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, avviene mediante procedura selettiva di area di classificazione, 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.
  - e. Per ciascuna Area di classificazione (Funzionari ed Elevata Qualificazione, Istruttori, Operatori Esperti e Operatori) è prevista l'attribuzione di un differenziale stipendiale che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi di pari importo, fino ad arrivare al numero massimo di differenziali previsti per Area di classificazione.
  - f. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non

superiore comunque al 50% con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

- g. Il contratto decentrato non può stabilire il numero delle progressioni da effettuare e tanto meno fissare le quantità per categoria: tali indicazioni precluderebbero il corretto esercizio del potere-dovere dei dirigenti alla valutazione e renderebbe personalizzata la scelta negoziale che deve restare in un ambito di disciplina generale.
- h. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
- i. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica eventualmente ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente regolamento.

## REQUISITI

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- 6. Alla procedura selettiva può partecipare il personale che sia in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di presentazione del Bando e che negli ultimi **24 mesi** rispetto al primo giorno dell'anno della selezione 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. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente ma senza soluzione di continuità, in altra pubblica Amministrazione.
- 7. Non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data del 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
  - ferie;
  - congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
  - permessi di cui alla legge 104/92;
  - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;
  - assenze per malattia conseguente a gravi patologie;
  - permessi e distacchi sindacali;
- 8. Non possono partecipare alle procedure ed alle progressioni i dipendenti con provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni. Laddove, alla scadenza della partecipazione alla selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile alla 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.

## MODALITA' DI CONFERIMENTO

- 9. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area di classificazione, previa graduatoria dei dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione definita in base ai criteri che seguono, per un totale massimo di 100 PUNTI complessivi.
  - I. **Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del TRIENNIO precedente** a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione - **[MAX 80 PUNTI]**.  
Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le ultime 3 valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza. Resta fermo il vincolo imprescindibile ai fini di corretta ed equa attribuzione del punteggio dell'acquisizione delle **schede di**

**valutazione** opportunamente certificate anche se provenienti da altre pubbliche amministrazioni nel caso di personale in mobilità. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

- II. **Esperienza professionale - [MAX 10 PUNTI]**. Per Esperienza professionale si intende:
- Quella maturata nella medesima Area di classificazione (o superiore) di ruolo all'interno dell'Ente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale – 0,083 punti per ogni mese [MAX 7 PUNTI]
  - Quella maturata nella medesima Area di classificazione (o superiore) di ruolo in altre pubbliche amministrazioni, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale – 0,025 punti per ogni mese [MAX 3 PUNTI]
- N.B. Per il calcolo del periodo si considerano i mesi interi e come data di riferimento l'esperienza maturata fino al 31/12 dell'anno precedente a quello a cui si riferisce la progressione.
- III. **Titoli e Formazione** acquisiti entro l'anno antecedente alla selezione - [MAX 10 PUNTI]. Per Titoli e formazione si intende:
- Laurea Magistrale (percorso unico) [3 PUNTI]
  - Laurea Triennale [2 PUNTI]
  - Laurea Specialistica [1 PUNTO]
  - Corso di formazione o master con durata minima di mesi tre e con superamento di esame finale [0,5 PUNTI]
- N.B. Per il calcolo del periodo si considerano i mesi interi e come data di riferimento il/i titolo/i maturato/i fino al 31/12 dell'anno precedente a quello a cui si riferisce la progressione.
- IV. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni maturati al 31/12 dell'anno precedente a quello a cui si riferisce la progressione, si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari a **3 punti** che si sommano al punteggio ottenuto in base ai precedenti.

**10.** In caso di parità di punteggio nella graduatoria prodotta per ciascuna Area di classificazione in base ai criteri sopra esposti, è attribuita la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio dalla data di assunzione a tempo indeterminato presso questo Ente al 31/12 dell'anno a cui si riferisce la progressione.

**11. E' fatto carico a ciascun dipendente fornire agli uffici del personale qualsiasi documentazione ritenuta utile ai fini del proprio punteggio. Gli uffici pertanto valuteranno esclusivamente gli atti e i documenti in possesso alla data della definizione della graduatoria, declinando qualsiasi responsabilità.**

**12.** Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Catania,

la Delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

- |               |   |       |
|---------------|---|-------|
| – Presidente: | Direttore Gen. d.ssa Patrizia Giambarveri       | _____ |
| – Componente: | Dirigente Area Fin/Amm. dott. Calogero Centonze | _____ |
| – Componente: | Dirigente Area Tecnica arch. Salvatore Lentini  | _____ |

la Delegazione trattante di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP: \_\_\_\_\_

C.I.S.L. – FP: \_\_\_\_\_

U.I.L. – FP: \_\_\_\_\_

C.S.A.: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_:

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

