


PROPOSTA RSU

APPROVATO CON DELIBERAZIONE n. 18 del 25/07/2024

ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DI CATANIA

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

Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'G' and 'RS'.

PROPOSTA RSU

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" (di seguito "area") 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 (presenti al 1° Gennaio che hanno i requisiti), 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% dei dipendenti aventi

PROPOSTA RSU

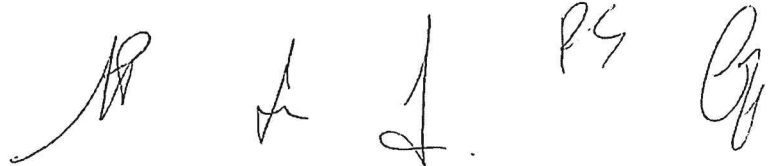
diritto, calcolata con riferimento alla platea di coloro i quali potrebbero astrattamente partecipare alla procedura (parere F.P. 51713-P/2021) per ciascuna area, con arrotondamento alla unità superiore e comunque in coerenza con le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate.

- g. Si stabilisce che, qualora ci sia un solo partecipante avente titolo nell'area (ex-categoria) di appartenenza questi beneficerà della progressione economica come da parere reso dal Dipartimento della Funzione Pubblica n. 66005 del 06/10/2021, così come si è espressa in un caso in analogia alla progressione verticale.
- h. 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.
- i. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
- j. 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:

1. Alla procedura selettiva può partecipare il personale assunto alle dipendenze dell'Ente che al 01/01 dell'anno a cui si riferisce la selezione:
 - a. Sia in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero in comando/distacco a tempo determinato/parziale o anche il personale trasferito da altro ente per mobilità;
 - b. 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.
2. 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;
3. 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.



PROPOSTA RSU

CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

- 4 Le risorse destinate ai differenziali stipendiali attribuibili nell'anno sono quantificate sulla base dei criteri di selettività e adottando il seguente metodo di calcolo, sempre comunque subordinato alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21:

Area di Classificazione	n° dip. con i requisiti per ciascuna Area	% max del diritto	n° dip. max candidati per ciascuna categoria [arrotond. per eccesso all'unità]	Differenziale stipendiale max all'interno dell'Area [Definito dal CCNL vigente]	Fabbisogno – stima
A=Operatori	NA	50%	$nA = NA * 50\%$	€A [es. € 550]	$F.A = nA * 50\% * €A$
B=Operatori Esperti	NB	50%	$nB = NB * 50\%$	€B [es. € 650]	$F.B = nB * 50\% * €B$
C=Istruttori	NC	50%	$nC = NC * 50\%$	€C [es. € 750]	$F.C = nC * 50\% * €C$
D=Funzionari ed EQ	ND	50%	$nD = nD * 50\%$	€D [es. € 1.600]	$F.D = nD * 50\% * €D$
STANZIAMENTO MAX POSSIBILE SUL FONDO					$F.T = FA + FB + FC + FD$

MODALITA' DI CONFERIMENTO

- 5 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, se dalla media dovessero scaturire numeri decimali, saranno considerati solo i primi due numeri dopo la virgola - [MAX 50 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 35 PUNTI]**. Per Esperienza professionale si intende:

- i. Quella maturata nella medesima Area di classificazione- ex categoria (o superiore) di ruolo all'interno della P.A., con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, viene attribuito 1,5 punti per ogni anno maturato allo IACP di Catania e 0,5 punti per ogni anno maturato presso altra P.A. fino ad un massimo di 35 punti

III. Ulteriori criteri :

- a) **Titoli e Formazione acquisiti entro l'anno antecedente alla selezione - [MAX 5 PUNTI]**. Per Titoli e formazione si intende:

- Laurea Magistrale (percorso unico) [3 PUNTI]
- Laurea Triennale [2 PUNTI]
- Laurea Specialistica [1 PUNTO]
- Corso, diploma di perfezionamento post-diploma o master 1° e 2° livello: ciascun titolo deve corrispondere ad almeno 60 CFU (Crediti Formativi Universitari). [0,5 PUNTO A TITOLO]; N.B. Non verrà valutato il titolo di studio con il quale partecipante ha avuto accesso all'attuale Area (ex Categoria) di appartenenza e i corsi/master dovranno essere attinenti all'attività

PROPOSTA RSU

istituzionale dell'Ente, rilasciati da Università pubbliche o private, legalmente riconosciute, con sede legale in Italia.

b) Capacita' di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore: - [MAX 10 PUNTI].

Ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale, un'apposita commissione costituita da tutti i Dirigenti delle Aree con il coordinamento del Direttore Generale attribuirà al dipendente assegnato, avente titolo, un punteggio in base alla capacità del dipendente di espletare compiti, rientranti nella propria categoria;

Tale valutazione ha validità solo ai fini del differenziale stipendiale (ex PEO)

Valutazione	Punteggio
Adeguate	Fino a 2 punti
Buona	Fino a 5 punti
Rilevante	Fino a 8 punti
Elevata	Fino a 10 punti

- 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 del 3% al punteggio ottenuto.

N.B. I punteggi, per ciascuna fattispecie dei criteri sopra menzionati, sono calcolati con il metodo dell'arrotondamento matematico per eccesso alla seconda cifra decimale

- 6 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 l'anzianità di servizio maggiore a tempo indeterminato conseguita presso questo Ente al 31/12 dell'anno a cui si riferisce la progressione e in caso di ulteriore parità sarà titolo di preferenza la media dei risultati ottenuti dall'esito della performance nei tre anni precedenti.
- 7 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.
- 8 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:

PROPOSTA RSU

C.G.I.L. - FP:

C.I.S.L. - FP:

U.I.L. - FP:

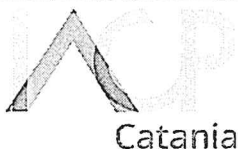
C.S.A.:

Paolo Seller
Giuseppe Seller
Giuseppe Seller
Maria Rosa Seller

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

Belfiore Seller

Giuseppe Seller



RIUNIONE DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 10 LUGLIO 2024

OGGETTO: Verbale della riunione di delegazione trattante del 10 LUGLIO 2024.

Il giorno 10 del mese di luglio dell'anno 2024 alle ore 09,30 presso la sala consiglio dello IACP, a seguito di convocazione prot. N. 7244 del 04.07.2024 e n. 7341 del 08.07.2024 si sono riuniti: la dott.ssa Patrizia Giambarveri, Direttore Generale ed il dott. Calogero Centonze, dirigente, per la parte pubblica e la parte sindacale costituita dagli RSU: dott. Giuseppe Belfiore per la CISL, dott. Giuseppe Caruso per la UIL, il dott. Pierpaolo Sibillia RSA per la CGIL, delegato con nota prot. N. 7257 del 04.07.2024, e per le OO.SS. Territoriali: sig. Giuseppe Scirè per la CISL e sig. La Piana per il CSA. Assiste la dott.ssa Debora Garozzo.

Si discute del punto 1) all'ordine del giorno. La parte pubblica propone che venga distinta e valutata maggiormente l'esperienza maturata presso lo IACP rispetto a quella presso altri Enti.

Il tavolo decide che nel punto 2 del regolamento intitolato "Esperienza professionale" vengano attribuiti per ogni anno di servizio punti 1,5 per il servizio prestato presso lo IACP di Catania e punti 0,5 per ogni anno di servizio prestato presso altre amministrazioni, fino ad un massimo di 35 punti attribuibili.

Il rappresentante del CSA non concorda con quanto deciso dal tavolo in merito ai 10 punti da attribuire a discrezione dell'Amministrazione e, inoltre, propone di aumentare la pesatura dei titoli professionali distinti per ogni Area di appartenenza.

Il tavolo chiude la seduta alle ore 10,00.

Letto, firmato e sottoscritto.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL *[Handwritten signature]*
CSA *[Handwritten signature]*

CGIL *[Handwritten signature]*

