



COMUNE DI PANDINO
PROVINCIA DI CREMONA

REGOLAMENTO
PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE
(ORIZZONTALI)

(approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 125 dell'11/10/2023)

Art. 1 - La disciplina

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, nella Tabella A del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. 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 (1.04.2023) fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", si configurano come progressione economica all'interno dell'area e sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001, dal CCNL Funzioni Locali vigente e dal contratto collettivo integrativo decentrato.
3. Le progressioni economiche all'interno dell'area sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.
4. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi Annualmente.

Art. 2 - I requisiti

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data di avvio della procedura selettiva. I dipendenti che a tale data risultano in aspettativa non retribuita, non sono considerati in servizio e pertanto non sono ammessi alla procedura.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni, decorrenti dal 1.01 dell'anno di avvio della selezione, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica orizzontale, ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. I dipendenti che nello stesso anno di avvio della procedura selettiva, partecipano con esito positivo, a progressioni verticali, non hanno diritto a partecipare alla selezione o, in caso di avvio concomitante delle stesse, ai fini della corresponsione dei differenziali si darà priorità alla progressione verticale e si escluderà l'interessato dalla progressione orizzontale.
4. Nel calcolo dell'anzianità di cui al comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto e quelli prestati a tempo determinato presso lo

stesso ente e/o presso altre amministrazioni del comparto. Al fine della verifica del presente requisito resta a cura del dipendente consegnare la documentazione comprovante gli anni di servizio prestati presso altre P.A..

5. Sono ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio hanno ottenuto una valutazione media di almeno 80/100 nella valutazione unica. In caso di dipendenti assunti per mobilità si rapporta proporzionalmente la valutazione dell'Ente di provenienza a quella del Comune di Pandino.
6. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni decorrenti dal 1.01 dell'anno di avvio della selezione, 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;

Art. 3 - La procedura

1. A seguito della quantificazione delle risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche all'interno delle Aree, il Segretario Comunale con propria determinazione indice la procedura per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" e approva il relativo bando, che indica:
 - Il numero dei passaggi determinati in base alla cifra stabilita dal CCDI dell'anno, ai sensi dell'art.1 del presente regolamento;
 - I requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati ai sensi dell'art.2 del presente regolamento;
 - I termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) Ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi verranno formulati e approvati con determinazione del Segretario Comunale;
 - b) Raccolta delle eventuali dichiarazioni/atti comprovanti il servizio prestato in altra P.A.;
 - c) Formulazione della graduatoria e approvazione con determinazione del Segretario Comunale;
2. Il bando, di cui al comma precedente, viene pubblicato all'albo pretorio on line per almeno 10 giorni e reso noto a tutti i dipendenti.
3. Entro il termine massimo di 30 giorni successivi al termine della pubblicazione, il Segretario Comunale esamina le istanze ed assegna il relativo punteggio in relazione ai fattori previsti dai successivi articoli del presente regolamento.
4. Egli forma, altresì, la graduatoria e la approva con determina, indicando il punteggio complessivo riportato da ciascuno. Tale graduatoria viene pubblicata per almeno 15 giorni sull'albo pretorio on line.
5. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario

Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.

6. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.
7. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di avvio delle procedure di selezione, solo per l'anno 2023 la decorrenza è fissata al 1° aprile 2023 (data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione).

Art. 4 - Criteri di selezione

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. **Per il 60 %** Valutazione media conseguita nel triennio precedente a quello relativo all'anno di avvio della procedura, nelle **schede di valutazione della performance** – negli schemi in vigore presso l'Ente ed allegati al Sistema di Valutazione. In fase di prima applicazione del nuovo Sistema di Valutazione, al fine di uniformare le valutazioni per i dipendenti cessati prima dell'entrata in vigore delle nuove schede, verranno considerate anche le schede in vigore al 31/12/2018 allegato al CCDI 2019. In caso di assenza prolungata, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti, escludendo quelle relative al periodo di assenza. In caso di dipendenti assunti per mobilità si rapporta la valutazione dell'Ente di provenienza proporzionalmente a quella del Comune di Pandino.
2. **Per il 40%** 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, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; al fine di poter correttamente valutare gli anni di servizio prestati dal dipendente in altra P.A., lo stesso dovrà fornire apposita dichiarazione e atti comprovanti sia il periodo che la ex Categoria /profilo professione ricoperto;
3. In caso di parità, il "differenziale stipendiale" verrà assegnato al dipendente che ha effettuato l'ultima progressione economica più indietro nel tempo.
4. In caso di ulteriore parità, la progressione verrà attribuita al dipendente in base all'età anagrafica (dipendente più anziano).

Art. 5 - Valutazione

1. La valutazione complessiva utile per l'attribuzione dei "Differenziali stipendiali" è pari ad un massimo di 100 punti, ripartita come da criteri di cui all'art. 4 del presente Regolamento e nello specifico:
 - a) Per un massimo di 60 punti si procederà alla media matematica delle ultime 3 valutazioni utili a tal fine (esempio: con una media pari a 90 punti il punteggio ai fini della progressione sarà così calcolato: $90 \times 60\% = 54$ punti);
 - b) Fino ad un massimo di 40 punti saranno attribuiti in base agli anni di lavoro svolto a tempo pieno presso la Pubblica Amministrazione considerando n. 5 punti per 1 anno a tempo pieno, riproporzionati in caso di part-time.

5. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica all'interno dell'Area verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter di cui ai precedenti commi.
6. I differenziali stipendiali di cui al presente Regolamento, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree (per tali progressioni di rimanda a specifico regolamento).
7. 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.

Art. 6 - Disposizioni Finali

Il presente Regolamento è stato condiviso con l'R.S.U. dell'Ente e le OO.SS. territoriali e disapplica e sostituisce il precedente approvato con Delibera di Giunta Comunale n.31 del 16/02/2019