

## **Art. 14**

### **Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione, che aveva acquisito in precedenza, all'interno della categoria di appartenenza, progressioni economiche orizzontali, diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l'Area di competenza. Il "differenziale stipendiale" acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019- 2021 che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
2. 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, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.
3. Il differenziale stipendiale di cui al comma 2, nel limite delle risorse, di parte stabile, effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art.23 D. lgs n.150/2009).
4. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale e per i differenziali stipendiali dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
5. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.
6. L'attribuzione dei differenziali stipendiali non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.
7. Non possono accedere alle selezioni i dipendenti che negli ultimi 2 anni precedenti alla decorrenza giuridica ed economica del differenziale stipendiale, abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
8. Possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato presso il Comune di Bisceglie in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura con un'anzianità di servizio nell'Ente di almeno ventiquattro (24) mesi e una permanenza minima nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro (24) mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della decorrenza.

9. Ai fini dei requisiti di partecipazione di cui al comma 8, possono, altresì, partecipare i dipendenti assunti a tempo indeterminato presso il Comune di Bisceglie mediante l'istituto della mobilità esterna *ex art. 30 TUIPI*, che siano in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura, e che abbiano maturato un'anzianità complessiva tra l'ente di provenienza e il Comune di Bisceglie di almeno ventiquattro (24) mesi.

10. Il differenziale stipendiale viene riconosciuto ad un numero limitato di dipendenti e comunque nel limite massimo del 50% degli aventi diritto, in rapporto alla quota individuata, in sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili e viene attribuito in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale (definita nel sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale (definita nel sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente) calcolato sulla media della somma dei punteggi ottenuti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

11. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

12. Nell'ambito dell'attribuzione del differenziale stipendiale, sulla base delle percentuali e delle risorse definite annualmente e destinate a tale istituto, la graduatoria complessiva degli aventi diritto sarà formata tenendo conto dell'area di appartenenza garantendo il passaggio ad almeno una unità per ogni Area.

13. A valere dal 2023 e per gli anni successivi, per la definizione del punteggio, si utilizzano i criteri indicati nella seguente tabella:

<b>Passaggi all'interno dell'area degli operatori</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100</b>
Esperienza acquisita:	all'interno della posizione economica: punti 4,750 per anno - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	<b>40</b>
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da schede di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100,00: punti 57 valutazione da 90 a 94,99: punti 45 valutazione da 85 a 89,99 : punti 30 valutazione da 80 a 84,99 : punti 25	<b>57</b>
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto al 31.12 antecedente l'anno di	Titoli di studio superiori a quello minimo di accesso attestanti le competenze acquisite: diploma di scuola secondaria di II grado – punti 1 laurea triennale – punti 2 laurea specialistica / laurea magistrale – punti 3	<b>3</b>

decorrenza)		
<b>Per i passaggi nell'area degli operatori esperti</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100</b>
Esperienza acquisita:	all'interno della posizione economica: punti 3,917 per anno. - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	<b>40</b>
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100: punti 57 valutazione da 90 a 94,99 : punti 45 valutazione da 85 a 89,99 : punti 40 valutazione da 80 a 84,99 : punti 35	<b>57</b>
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto al 31.12 antecedente l'anno di decorrenza)	Titoli di studio superiori a quello minimo di accesso attestanti le competenze acquisite: diploma di scuola secondaria di II grado – punti 1 laurea triennale – punti 2 laurea specialistica / laurea magistrale – punti 3	<b>3</b>
<b>Passaggi nell'area degli Istruttori</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100</b>
Esperienza acquisita	all'interno della posizione economica: punti 3,333 per anno - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	<b>40</b>
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100 : punti 58 valutazione da 90 a 94,99 : punti 53 valutazione da 85 a 89,99 : punti 48 valutazione da 80 a 84,99 : punti 43	<b>58</b>
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto al 31.12 antecedente l'anno di decorrenza)	Titoli di studio superiori a quello minimo di accesso attestanti le competenze acquisite: laurea triennale – punti 1 laurea specialistica / laurea magistrale – punti 2	<b>2</b>
<b>Passaggi nell'area dei</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max</b>

<b>Funzionari ed elevata qualificazione</b>		<b>Totale punti 100</b>
Esperienza acquisita	all'interno della posizione economica: punti 2,500 per anno. - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	<b>30</b>
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100: punti 70 valutazione da 90 a 94,99: punti 65 valutazione da 85 a 89,99: punti 60 valutazione da 80 a 84,99: punti 55	<b>70</b>

14. Resta ben inteso che l'anzianità di servizio nella posizione economica deve intendersi come esperienza acquisita nell'ultima posizione economica posseduta. I titoli di studio così come specificati dalla tabella sopra esposta per i percorsi delle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori dovranno essere posseduti del 31.12 antecedente l'anno di decorrenza e saranno valutati tenendo conto di quello più elevato posseduto. I titoli di studio potranno essere valutati una sola volta nel corso della vigenza del presente contratto e non potranno essere valutati nel caso di utilizzo degli stessi nelle selezioni 2020 -2021 - 2022. Pertanto i dipendenti assegnatari del differenziale stipendiale, nel caso di successiva partecipazione a nuove selezioni, potranno far valere ulteriori titoli di studio acquisiti nel periodo successivo all'assegnazione dell'ultimo differenziale stipendiale.

15. Con riferimento al procedimento, allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate ai differenziali stipendiali, il Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino avvia le procedure, informandone il personale dipendente, mediante avvisi interni assicurando una adeguata e capillare diffusione. A seguito della presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, dopo la pubblicazione di apposito bando a cura del suddetto Dirigente, il Servizio Risorse Umane procede ad esaminare la documentazione ed a stilare le graduatorie, distinte per Area, sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, previa verifica del possesso dei requisiti di partecipazione previsti dal presente contratto, entro i 30 giorni successivi alla scadenza del termine di presentazione delle domande.

16. Le Parti concordano di prevedere, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. f) del CCNL 2019/2021, che per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei (6) anni un incremento nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri di cui alla Tabella prevista nel comma 13 del presente articolo.

17. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine di posizionamento. A parità di punteggio fra più candidati, la graduatoria sarà formata utilizzando i seguenti criteri di preferenza secondo l'ordine indicato:

- a) Maggior punteggio ricevuto nell'ultima valutazione;
- b) Minor posizione economica goduta;
- c) Maggiore anzianità nell'ultima posizione economica in godimento;
- d) Maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato continuativo nell'Ente;
- e) Maggior età anagrafica del dipendente.

18. Gli esiti delle graduatorie sono portati a conoscenza dei dipendenti (affissione all'albo dell'Ente, alla bacheca sindacale di ogni sede, invio tramite email ai Dirigenti per la consegna ai dipendenti) e diventano definitive trascorsi 15 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati, nel medesimo termine, possono presentare istanza di riesame al Segretario Generale. Questi avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di valutazione che lo interessa.
19. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.
20. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni di cui al presente articolo 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.