



COMUNE DI SORRENTO

STRALCIO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

In data 14 dicembre 2023, presso il Comune di Sorrento, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva lo Stralcio del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo "Disciplina Progressioni economiche all'interno delle aree" di cui all'art. 14 CCNL 16/11/2022".

Il Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Il dirigente del I Dipartimento, Ufficio Personale-Dott.ssa Mariagrazia Caiazzo

Firma Mariagrazia Caiazzo

Il dirigente del VI Dipartimento, Servizi Finanziari, Dott. Vincenzo Limauro - COMPONENTE

Firma Vincenzo Limauro

La Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. Aziendale:

Sig. Simone Gargiulo firma Simone Gargiulo

Sig. Gaetano Iaccarino firma Gaetano Iaccarino

Sig. Antonio Izzo firma Antonio Izzo

Sig. ra Alessandra Marcia firma

Sig.ra Antonella Scarpati firma Antonella Scarpati

Sig. Giovanni Anzalone firma Giovanni Anzalone

organizzazioni sindacali TERRITORIALI:

CGIL FP: Federico Esposito Firma Federico Esposito

CISL FP : Giuseppe Manfredi Firma per delega Nello Reitano Nello Reitano

UIL FPL: Mario Russo Firma

CSA RAL: Raffaele Esposito-Firma

Segue testo dello stralcio CCDI "Disciplina Progressioni economiche all'interno delle aree" di cui all'art. 14 CCNL 16/11/2022".

Art.1

Progressione economica all'interno delle aree

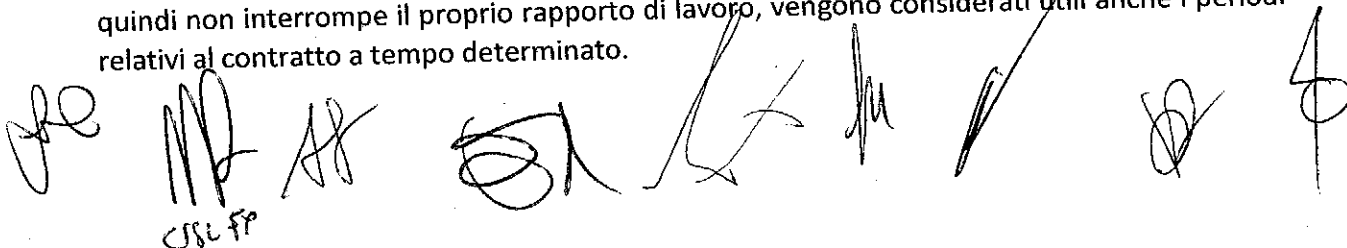
1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come illustrato nella successiva tabella.

AREA DI INQUADRAMENTO	MISURA ANNUA LORDA DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 1.600,00	6
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€ 750,00	5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
AREA DEGLI OPERATORI	€ 550,00	5

Art.2

Requisiti per la partecipazione alla selezione per la progressione economica

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 16.11.2022, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi, con le seguenti specificazioni:
 - a) Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - c) Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.



2. Condizione necessaria per la partecipazione alla selezione è l'assenza, con riferimento all'ultimo biennio e nell'anno di riferimento al quale la valutazione si riferisce, di procedimenti disciplinari con irrogazione di una sanzione disciplinare tra quelle indicate all'art. 72, commi 4 e seguenti, del CCNL 16.11.2022, pari o superiore alla sospensione dal servizio per 10 giorni con privazione della retribuzione.

3. 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; laddove fosse presentato ricorso questo resta sospeso fino alla definizione del ricorso.

4. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio, a seguito della presentazione delle domande da parte degli interessati, sulla base della documentazione esistente agli atti. L'esclusione dalle previste selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale trasmessa sulla casella di posta istituzionale.

5. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni e aziende, anche in posizione di distacco sindacale, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. L'attribuzione delle progressioni orizzontali per il predetto personale avviene in base alla disciplina inserita nell'art. 19 del CCNL 22.01.2004, in quanto non disapplicato. La valutazione del personale interessato è effettuata dal Dirigente della struttura organizzativa dell'Ente in cui il dipendente è utilizzato.

Art.3

Criteria per la definizione delle procedure per la progressione economica

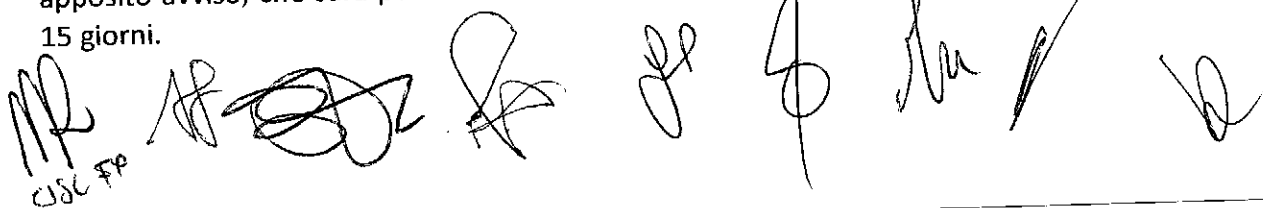
Art. 7, comma 4 - lettera c), CCNL 16.11.2022

1. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate

2. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo e/o stralcio.

3. Il Servizio Risorse Umane, in base al numero di differenziali stipendiali previsti e alle risorse rese disponibili in contrattazione decentrata, procede alla determinazione delle quote da assegnare per ciascuna area per il finanziamento delle progressioni economiche programmate.

4. Il Dirigente del Servizio Personale provvede all'indizione di una procedura selettiva per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna area, mediante emissione di apposito avviso, che sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente per un periodo non inferiore a 15 giorni.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the name 'CISE FP'.

5. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Dirigente del Dipartimento di competenza nel rispetto dei criteri e della metodologia riportata nell'allegato "A". Il punteggio complessivo viene attribuito utilizzando la tabella dei punteggi riportata nello stesso allegato.

6. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale (ex classificazione in categorie) viene definito in sede di contrattazione integrativa di parte economica, in coerenza con le risorse di cui al comma 1 previste per la copertura finanziaria degli stessi, fermo restando che il numero complessivo dei differenziali non può essere superiore al 50% del personale avente titolo a partecipare alla selezione.

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

8. 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:

a) *Valutazione della prestazione individuale* ovvero la 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. In ogni caso l'Ente si impegna a garantire la conclusione dei processi valutativi del personale, al fine di non inficiare l'applicazione della procedura tesa a riconoscere i miglioramenti economici di carriera all'interno dell'Area di inquadramento;

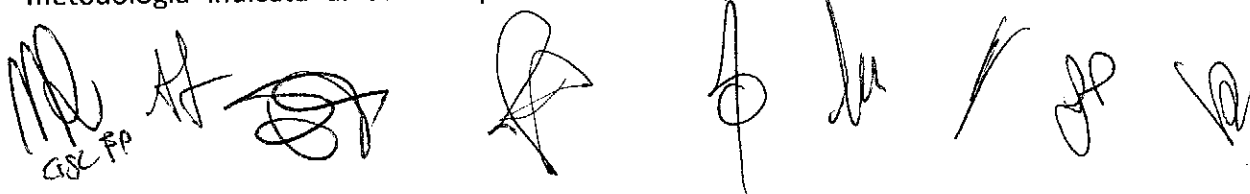
b) *Esperienza professionale.* Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi;

9. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati nel presente articolo e nei limiti dei punteggi indicati al comma successivo. La metodica valutativa si fonda su un sistema numerico teso ad assegnare, a ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico valore quantitativo, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile da ciascun candidato alla selezione pari a 100. Dato il valore massimo globale di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato.

10. Alla valutazione dei fattori di valutazione indicati ai commi precedenti si applica un peso specifico così distinto:

Valutazione della performance	Esperienza professionale	Punteggio massimo raggiungibile
Punti 60	Punti 40	Punti 100

11. Al personale che da più di sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica, considerando anche la disciplina preesistente di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di quello ottenuto in applicazione della metodologia indicata al comma precedente. Tale punteggio è definito in modo graduale in



relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicata.

Anzianità da 6 a 7 anni	1%	1 punto
Anzianità da 7 a 8 anni	2%	2 punti
Anzianità superiore a 8 anni	3%	3 punti

12. A conclusione della procedura di valutazione, i Dirigenti provvedono, in sede di conferenza di servizi, alla stesura delle graduatorie di merito distinte per area. La procedura di valutazione si realizza nel rispetto dei criteri e della metodologia riportata nell'allegato "A" al presente CCDI.

13. Le graduatorie di merito vengono predisposte per ciascuna area prevista nell'Ordinamento professionale.

14. Una volta stilate le graduatorie, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito l'idoneità a partire da quelli con il punteggio più alto all'interno della propria area e, a seguire, in ordine decrescente e, comunque nel limite delle risorse rese disponibili in contrattazione decentrata.

15. L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti 60 (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui al comma 8 del presente articolo. 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.

16. A parità di punteggio nella graduatoria di merito, sarà data precedenza, nell'ordine:

- a) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato, considerando le ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nella *Valutazione della prestazione individuale*;
- b) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- c) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- d) al dipendente più anziano di età.

17. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art.78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.

18. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

19. 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.



ALLEGATO "A"

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 - comma 2) - CCNL 16.11.2022)

Cognome		Nome	
Area di inquadramento e data di attribuzione		Posizione economica e data di attribuzione	
Servizio e Ufficio		Profilo professionale	
Valutazione della performance individuale			
A. LIVELLO DI PERFORMANCE		Punteggio massimo attribuibile	Punti 60
Il punteggio si ottiene effettuando la media del punteggio assegnato nella valutazione di performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto, applicando la proporzione Valutazione media:100=X:60. Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili			
1° ANNO		Punteggio ottenuto	
2° ANNO		Punteggio ottenuto	
3° ANNO		Punteggio ottenuto	
MEDIA		PUNTEGGIO TOTALE	
B. ESPERIENZA PROFESSIONALE		Punteggio massimo attribuibile	Punti 40
Per <i>Esperienza professionale</i> si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali attinenti alle funzioni svolte dal candidato, certificati dal Dirigente del settore competente.			
a) Esperienza professionale nell'area e nel profilo professionale posseduto od equivalente		<i>Punti 0,20 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni</i>	Punt. Max 37
b) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento			Punt. Max 3
Anzianità da 6 a 7 anni		1 punto	
Anzianità da 7 a 8 anni		2 punti	
Anzianità superiore a 8 anni		3 punti	
Periodo di riferimento		Punteggio assegnato	Totale
TOTALE Punteggio			
A DETRARRE una percentuale del 5% nel caso in cui al dipendente è stata irrogata la sanzione disciplinare non superiore alla multa			
TOTALE RIDETERMINATO Punteggio			


ASCFP













TABELLA RIASSUNTIVA

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PUNTEGGIO
A) Valutazione del livello di performance	
B) Valutazione dell'esperienza professionale	
TOTALE	

Data Valutazione _____

Firma del Dirigente del Dipartimento

Eventuali osservazioni del Dirigente di Dipartimento

Firma del dipendente per presa visione

Eventuali osservazioni del dipendente

Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including a large scribble at the top center, initials 'MR', 'AF', 'ju', 'CSC FP', and several other illegible marks.