

Stralcio Accordo integrativo - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (art. 7, c. 4 lett. c, ed artt. 16 e 67 C.C.N.L. funzioni locali 21.5.2018)

In data 19.12.2019, presso gli uffici della Giunta Regionale a Pescara, la Delegazione Trattante per il personale delle categorie sottoscrive il presente accordo stralcio integrativo di cui all'oggetto.

1. Il sistema di progressione economica all'interno della categoria, disciplinato dagli artt. 16 e 67 del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018, è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali del personale a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato presso altri Enti, Organizzazioni Sindacali o Amministrazioni Pubbliche.
2. Nel limite delle risorse economiche annualmente destinate ed inserite tra le risorse decentrate stabili, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto. I relativi oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.
3. Il processo di acquisizione della posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali, con inquadramenti nelle nuove posizioni a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno.
4. La percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno, nell'ambito delle risorse ad hoc destinate, verrà assegnata a ciascuna categoria sul totale dei dipendenti aventi diritto. La percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno, suddivisa per ciascuna categoria, è decisa a seguito contrattazione tra le parti. Le selezioni, sono impostate su valutazioni di merito, di esperienza e di professionalità acquisite.
5. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati nello stesso anno tramite lo scorrimento delle graduatorie, ove non venga superato il limite percentuale delle disposizioni in materia, a partire dalle categorie più basse.

Procedure e criteri di valutazione della Progressione orizzontale

La partecipazione alle selezioni è consentita ai dipendenti:

- a) in attività di servizio presso la Giunta regionale d'Abruzzo nella categoria di appartenenza al 1° gennaio 2019;
- b) che, con riferimento all'anno precedente in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, abbiano conseguito una valutazione individuale definitiva pari almeno a 71/100;
- c) che abbiano maturato almeno 24 mesi di anzianità nella posizione economica di appartenenza.

Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 7 del CCNL del 21.5.2018, in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente

[Firma] *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]*

con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione del presente istituto contrattuale.

I dipendenti in distacco sindacale, in aspettativa per gravi motivi familiari, infermità, maternità, cariche elettive e pubbliche partecipano alle selezioni anche in carenza di scheda di valutazione, sulla media della valutazione dei tre anni precedenti il distacco o l'aspettativa.

Nei casi di cui al punto precedente o comunque in assenza di una o più schede di valutazione, si procederà nel seguente modo:

- Laddove sussistano una o due valutazioni si considera, rispettivamente, l'unica di cui si dispone o la media delle due;
- In assenza totale di valutazioni si procederà computando la valutazione media dei dipendenti della Giunta regionale aventi diritto e appartenenti alla medesima categoria del valutando.

Le selezioni si basano sui seguenti elementi e criteri nel rispetto dei principi del comma 3 dell'art. 16 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 e sono così differenziati nelle diverse categorie:

A) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – MAX 70 PUNTI

L'elemento di valutazione che sarà preso in considerazione è la media delle valutazioni complessive del triennio precedente all'anno di riferimento, rapportando la media ottenuta in settantesimi mantenendo 2 numeri decimali.

B) ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO MAX 20 PUNTI:

Si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento con particolare attenzione alla competenza ed alla professionalità dimostrata:

- **Esperienza maturata nella posizione giuridica di appartenenza: Max 8 punti**
Si considera un punteggio pari a 0,2 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi;
- **Esperienza maturata nella posizione economica in godimento: Max 12 punti**
Si considera un punteggio pari a 0,8 punto per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento;

C) ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE E PROCESSI FORMATIVI: MAX 10 PUNTI

si considerano i titoli attinenti alle competenze previste nella declaratoria dei profili professionali della Giunta Regionale, conseguiti dalla data di acquisizione dell'ultima posizione economica: **ATTESATI FINALI DI PARTECIPAZIONE**

- **2,5 punti a:**

- titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di appartenenza, compresa la seconda laurea per le categorie D;
- Abilitazioni professionali
- Dottorati
- Master
- Specializzazioni post universitarie;
- Corsi di perfezionamento universitario post laurea;

- 1 punto per ogni corso di formazione, con valutazione finale;
- 0,2 punti per ogni corso di formazione con attestato della durata minima di 6 ore;
- 2 punti per ciascuna attività istituzionale svolta con incarico formale: ad es., partecipazione a gruppi di lavoro, a commissioni di gara e/o valutazione di progetti, componente di commissioni di esame e/o concorso, incarichi diversi dalle competenze della struttura di appartenenza.

SPECIFICARE IN
HOAG DETTAGLIATO

A parità di punteggio prevale la maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

LA PARTE PUBBLICA

Roberto Cuneo
Giuseppe Cuneo

LA PARTE SINDACALE

Giuseppe Cuneo
Giuseppe Cuneo
Stefano M.
Alf. Cuneo
Giuseppe Cuneo
Ripollone Eor.
Federico Bologno
Federico Bologno
Roberto
Roberto
Roberto
Roberto
Roberto
Roberto
Roberto

