

2.2.PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - I DIFFERENZIALI ECONOMICI - (ex progressioni orizzontali) ART. 14 CCNL 2019/2021

premesse

Il nuovo CCNL prevede che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa uno o più “ differenziali stipendiali” .

I differenziali stipendiali, da applicare al nuovo sistema ordinamentale, sostituiscono le progressioni orizzontali (PEO) dei precedenti contratti con alcune differenze quantitative e procedurali.

Lo stesso CCNL individua i criteri generali per addivenire alla attribuzione dei differenziali:

a) La partecipazione alle procedure selettive è consentita ai lavoratori che:

- **negli ultimi tre anni** (decorrenti dalla data di decorrenza delle progressioni economiche effettuate) **non hanno beneficiato di alcuna progressione economica**. In sede di contrattazione collettiva integrativa, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni;
- **non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni** (se vi è in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare);

b) Nell'ambito delle risorse destinate, in contrattazione collettiva decentrata viene definito **il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area**. A differenza delle progressioni previste nel CCNL 2018, poiché il valore economico del differenziale di ciascuna area è fisso (con l'eccezione di quanto indicato agli art 92 e 102 del CCNL) , le parti non solo possono decidere l'importo totale del fondo da destinare alle progressioni, ma anche, tendenzialmente, il numero massimo di progressioni per ciascuna area. I differenziali stipendiali sono, così, attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

c) Per ogni procedura selettiva, è possibile prevedere **un solo differenziale economico per dipendente**;

d) La graduatoria dei partecipanti è definita in base ai seguenti criteri, la cui ponderazione è effettuata in sede di contrattazione integrativa:

- **Media delle ultime tre valutazioni individuali 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 per una delle annualità. A tale criterio non può essere attribuito dalle parti contrattuali un peso inferiore al 40% del totale.
- **Esperienza professionale** maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato o indeterminato, parziale o pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto o nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. A tale criterio, non può essere attribuito dalle parti un peso superiore al 40%.

- **Ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa**, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 dello stesso CCNL (ossia previste nei piani di formazione dell'ente). A tale criterio, viene attribuito il peso residuale derivante dall'applicazione di valutazione ed esperienza.

I criteri attuali di attribuzione delle progressioni orizzontali

CATEGORI	Valutazione	Esperienza	Punteggio aggiuntivo decrescente TOTALE	
A				
A	60	30	10	100
B	60	30	10	100
C	70	20	10	100
D	80	10	10	100

Laddove per valutazione si intende la media delle ultime 3 valutazioni (mediate attraverso la *normalizzazione*), per esperienza si intende il periodo trascorso in categoria anche a tempo determinato e per punteggio aggiuntivo decrescente si intende un punteggio che viene attribuito in maniera decrescente rispetto al livello economico posseduto dalla persona, un premio alle categorie iniziali.

Alla luce del nuovo sistema previsto dal contratto, sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022, nella necessità di disapplicare le parti del vigente CCDI incompatibili con le indicazioni del CCNL, ma anche di confermare e salvaguardare gli aspetti coerenti con il CCNL medesimo (es. sistema di valutazione, criteri generali di formulazione delle graduatorie di progressione orizzontale ora differenziali economici ecc.) in linea con la pareristica ARAN che descrive l' istituto dei "differenziali economici" in continuità con il previgente sistema di "Progressione economica orizzontale" , si ritiene di dover addivenire ad una regolazione transitoria che salvaguardi le valutazioni e le attribuzioni per l'anno 2022 (valutazioni 2022/attribuzioni 1 gennaio 2023).

Applicazione transitoria ANNO 2022

Le progressioni economiche orizzontali ora DIFFERENZIALI STIPENDIALI

(Art. 23 del Dlgs 150/2009 – art. 16 del CCNL del 21/05/2018 - art. 14 CCNL 16/11/2022)

I DIFFERENZIALI ECONOMICI (EX progressioni economiche orizzontali -PEO-) sono attribuiti in misura selettiva ad un numero limitato di dipendenti di ruolo, in base alle risultanze della valutazione della performance individuale, ovvero in relazione allo sviluppo delle competenze professionali rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente.

Ai fine DI UN ULTERIORE DIFFERENZIALE rispetto a quello in godimento (il c.d passaggio alla posizione economica superiore nel sistema previgente), vengono messi in relazione 3 fattori:

- periodo di tempo di permanenza nella categoria economica/differenziale economico raggiunto, "*ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate*" (CCNL).

- media delle valutazioni normalizzate della performance individuale relative al triennio precedente all'anno di attribuzione della progressione.
- Esperienza/anzianità maturata

L'attribuzione del DIFFERENZIALE decorre dal 1° gennaio dell'anno successivo al triennio di valutazione. I dipendenti che possono accedere al differenziale stipendiale (ex PEO) devono pertanto essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente a tale data.

Per accedere alla graduatoria delle progressioni economiche orizzontali, il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui ai successivi paragrafi – A – B -

-A -

periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento CONTRATTUALMENTE STABILITO , ovvero:

- 2 anni (24 mesi) compreso l'anno di attribuzione
- 3 anni compreso l'anno di attribuzione
- 4 anni compreso l'anno di attribuzione

a seconda del n. di differenziali / PEO in godimento.¹

IL PERIODO MINIMO DI PERMANENZA nella posizione economica è differenziato in relazione alla categoria economica di appartenenza e viene confermato transitoriamente, al fine di garantire un ordinato riallineamento tra il previgente CCDI ed il nuovo CCDI sul sistema di attribuzione e formulazione delle graduatorie.

Inoltre la conservazione in via transitoria di tempi di permanenza diversificati sulle ex categorie economiche consente di procedere alle assegnazioni di differenziali stipendiali, sulla base dell'accordo in essere e delle risorse già destinate a questo istituto da CCDI per l'anno 2022, confermando la data di assegnazione al 1 gennaio 2023 triennio di valutazione 2020-2022..

AREA OPERATORI (EX A)	Anni permanenza
O -1°	3
O- 2°	4
O-3°	4
O-4°	4

O-5°	4
------	---

AREA OPERATORI ESP (EX B)	Anni permanenza

¹ Sul punto della contabilizzazione o meno dell'anno di attribuzione si rilevano 2 pareri ARAN in contrasto tra di loro, l'ultimo in ordine di tempo (FL 224/2023) sembra ricomprendere l'anno di attribuzione nel calcolo del tempo di permanenza nella posizione economica acquisita

OE -1°	3
OE- 2°	4
OE-3°	4
OE-4°	4

OE-5 °	4
B6 – B7 * 1°bis	Transitorio (4)
B7 – B8* 2°bis	Transitorio (4)

* presenti/non presenti in servizio

AREA ISTRUTTORI (EX CAT.C)	Anni permanenza
I -1°	3
I - 2°	4
I -3°	4
I -4°	4
I -5 °	4

AREA FUNZIONARI/EP (EX CAT. D)	Anni permanenza
F -1°	3
F- 2°	4
F- 3°	4
F-4°	4
F-5 °	4
F-6°	4
EX D6-D7 1°bis	Transitorio (4)

L'anno di decorrenza viene considerato per intero anche in presenza di gradini di progressione orizzontale attribuiti con decorrenze diverse dal 01/01.

In caso di assunzione per mobilità di personale da altri Enti del comparto gli anni di permanenza nel gradino si conteggiano a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima progressione economica presso l'Ente di provenienza

Per i dipendenti già titolari di contratti di formazione lavoro o a tempo determinato presso il Comune di Reggio Emilia nella medesima categoria economica nei 6 anni precedenti all'assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro prestati in virtù di tali contratti sono utili ai fini della permanenza nel gradino, e vengono valorizzati con i criteri di cui al presente paragrafo

Rilevano ai fini DEL CALCOLO DEL REQUISITO DELL'ESPERIENZA i periodi di comando o distacco presso enti diversi dal Comune di Reggio Emilia.

Modalità di valorizzazione dell'anzianità ai fini della formulazione della graduatoria

Esperienza professionale:

L'anzianità di servizio nella AREA/categoria di appartenenza (non rilevano i periodi lavorati in AREA/categoria inferiore) verrà valorizzata come **elemento** esperienziale utile a garantire un significativo sviluppo professionale ; verrà attribuito il punteggio massimo alla anzianità massima dei dipendenti presenti in graduatoria, e un punteggio proporzionale a valori di esperienza inferiori. Il punteggio massimo attribuito al presente parametro si differenzia in base alle graduatorie di ciascuna **AREA** come di seguito:

- 40 punti max per la graduatoria della AREA OPERATORI (EX A)
- 40 punti max per la graduatoria della AREA OPERATORI ESP (EX B)
- 30 punti max per la graduatoria della AREA ISTRUTTORI (EX CAT.C)
- 20 punti max per la graduatoria della AREA FUNZIONARI/EP (EX CAT. D)

In particolare ai fini della partecipazione alla graduatoria saranno considerati utili i periodi superiori a 180 giorni (181 gg = 1 ANNO).

- es. massimo 40 punti: **anzianità massima** 40 punti. Esperienze professionali inferiori sono conseguentemente riproporzionate (es. 19 anni = 38 punti; 18 anni = 36 punti; .
- I periodi prestati nell'anno uguali o superiori a 181 giorni sono considerati come anno intero, periodi inferiori non sono considerati.

Ai fini di mitigare l'impatto dell'anzianità di servizio con gli altri requisiti utili al posizionamento in graduatoria ed a fini di equità del sistema verrà valutata in maniera differenziata l'anzianità/ esperienza già utilizzata (valorizzata) per accedere alle PEO/differenziali economici, attribuendo così pesi differenziati all'anzianità di servizio ante e post ultima progressione, inserendo un criterio che tenga conto soprattutto di mettere a valore il tempo/esperienza intercorsa dall'ultima attribuzione PEO/differenziale .

- B -

Media delle valutazioni del triennio antecedente l'anno di attribuzione del DIFFERENZIALE STIPENDIALE coerente alle attese di ruolo, ovvero uguale o superiore alla soglia attesa, determinata in relazione alla categoria economica di arrivo del previgente sistema di attribuzione (vedi **TABELLE A bis – Soglie attese per categoria transitorie fino al 1 gennaio 2023**–) ovvero al numero dei differenziali già attribuiti contabilizzando anche i gradini di progressione economica in godimento.

Concorrono alla media le ultime 3 valutazioni disponibili (se manca una valutazione, si considera quella immediatamente antecedente).

Per rendere confrontabili le valutazioni effettuate da valutatori differenti, la media delle valutazioni è "normalizzata", ovvero la valutazione annuale è moltiplicata per un coefficiente dato dal rapporto tra la media delle valutazioni di Ente e la media delle valutazioni del Servizio di assegnazione, ponendo un tetto inferiore pari a 0,85 e superiore pari a 1,15 a tale coefficiente da applicarsi al valore medio riferito all'anno di formulazione della graduatoria.

Concorrono alla definizione della media del servizio esclusivamente le valutazioni dei dipendenti che hanno i requisiti soggettivi (anzianità/esperienza, **periodo minimo di permanenza nella posizione economica**

presenza in servizio attivo contrattualmente previsti, in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente alla data di attribuzione del differenziale) per poter accedere alla graduatoria di ente.².

Il punteggio massimo attribuito al presente parametro si differenzia in base alle graduatorie di ciascuna categoria giuridica come di seguito:

- a) 60 punti max per le graduatorie delle ex CAT. A e B - AREA OPERATORI
- b) 70 punti max per la graduatoria della EX CAT C- AREA OPERATORI ESPERTI
- c) 80 punti max per la graduatoria della EX CAT D -AREA FUNZIONARI /EQ

Per definire la graduatoria di merito ai fini dell'attribuzione della progressione economica, le valutazioni che superano il 100%, prima della normalizzazione sono riportate a 100% .

C

punteggio premiale 3% previsto dal CCNL vigente.

Per il personale che non ha ricevuto differenziali stipendiali da più di 6 anni che è ancora nei 3 gradini economici iniziali es ex A1/A2/A3 (ovvero ≥ 7 anni) è attribuita anche in maniera graduata una maggiorazione pari al 3% del punteggio complessivo raggiunto.

2.3 principi generali

in sede di monitoraggio e verifica sull'applicazione degli istituti che regolano il sistema di premialità ed attribuzione dei differenziali economici emerge la necessita di precisare ulteriormente quanto segue:

la valutazione

Tutti i dipendenti che nell'anno di valutazione hanno svolto presso l'Ente periodi di lavoro pari o superiori a 181 giorni (anche non continuativi) riferibili alla medesima area di inquadramento, sono sottoposti alla valutazione delle competenze, indipendentemente dalla tipologia contrattuale con cui hanno prestato servizio (ruolo/tempo determinato/formazione lavoro/misto).

La valutazione non è effettuata per il personale, in aspettativa per i c.d. incarichi ex art.110 e art.90 dlgs 267/00, che non abbia svolto in servizio ATTIVO presso il Comune RE almeno 181 giorni .

Personale distaccato o comandato o assente

Il personale in distacco o in comando presso altro Ente che non abbia svolto presso il comune di Reggio Emilia almeno 181 giorni di lavoro effettivo non verrà inserito nelle graduatorie dell'anno di riferimento ai fini della attribuzione dei differenziali economici salvo che gli accordi di comando o distacco non abbiano disposto diversamente..

²Per evitare distorsioni dovute alla dinamica della dotazione organica (nuovi assunti, cessazioni, ecc.) la media delle valutazioni di Ente e la media delle valutazioni del Servizio di appartenenza prende in considerazione solo il personale che possiede i requisiti per accedere alla graduatoria ,

Parimenti si sospende la valutazione per il personale che non abbia svolto almeno 181 giorni di lavoro presso il comune di Reggio Emilia salvo il caso che il dirigente di riferimento non ritenga comunque di disporre degli elementi necessari per esprimere la valutazione .

la valutazione dei distacchi sindacali:

si sospende il percorso di valutazione ed attribuzione delle progressioni :le parti si incontreranno per definire i criteri che consentano di introdurre una forma accelerata (riduzione del tempo di permanenza) al rientro in servizio .

Mandato elettorale

la valutazione del personale in ASPETTATIVA per mandato elettorale comporta la sospensione del percorso d valutazione così come l'attribuzione dei differenziali economici, come ed in analogia al personale in aspettativa per art.110 ed art 90 dlgs 267/00.

Formulazione della graduatoria

Nell'ambito delle risorse economiche stanziare a tal fine in sede di contrattazione decentrata (definite in sede di costituzione del Fondo per le risorse decentrate) la distribuzione delle risorse economiche da destinarsi alle PEO/DIFFERENZIALI sulle diverse aree (EX categorie giuridiche) è effettuata proporzionalmente alle risorse ipoteticamente necessarie per attribuire IL DIFFERENZIALE a tutto il personale avente i requisiti per l'accesso in graduatoria. Ovvero, le percentuali di risorse da destinarsi a ciascuna graduatoria di AREA sono determinate dal rapporto tra il costo per l'attribuzione DEL DIFFERENZIALE al personale della singola graduatoria, e il costo complessivo per l'attribuzione DEL DIFFERENZIALE a tutto il personale dell'ente, tenuto conto, sia a numeratore che a denominatore, del solo personale dotato dei requisiti di accesso in graduatoria.

Eventuali criteri di precedenza per i pari punto:

L'attribuzione dei punteggi per la determinazione della graduatoria sono arrotondati alla seconda cifra decimale.

In caso di pari punto sono applicati i seguenti criteri di precedenza, in ordine di applicazione:

- Minor N° di differenziali stipendiali (progressioni) ricevute
- Media triennale normalizzata più alta
- Maggior N.° di anni dall'ultima progressione economica (/DS)
- Anzianità anagrafica più elevata

TABELLA C quadro di sintesi per la formulazione delle graduatorie utili alla attribuzione del differenziale economico anno 2022 decorrenza 1 gennaio 2023

EX CATEGORIA	Valutazione	Esperienza
A	60	40
B	60	40
C	70	30
D	80	20

TABELLE A – Soglie attese per categoria fino al 1 gennaio 2022

Cat.	Soglia attesa
A1	≥ 40 %
A2	≥ 60 %
A3	≥ 70 %
A4	≥ 81 %
A5	≥ 93 %
A6	≥ 97 %

Cat.	Soglia attesa
B1	≥ 40 %
B2	≥ 60 %
B3	≥ 66 %
B4	≥ 72 %
B5	≥ 79 %
B6	≥ 86 %
B7	≥ 93 %
B8	≥ 97 %

Cat.	Soglia attesa
C1	≥ 40 %
C2	≥ 60 %
C3	≥ 70 %
C4	≥ 81 %
C5	≥ 93 %
C6	≥ 97 %

Cat.	Soglia attesa
D1	≥ 40 %
D2	≥ 60 %
D3	≥ 67 %
D4	≥ 75 %
D5	≥ 84 %
D6	≥ 93 %
D7	≥ 97 %

TABELLE A bis – Soglie attese per categoria transitorie fino al 1 gennaio 2023

Area Operatori (ex Cat. A)	Soglia attesa
0-1°	≥ 40 %
0-2°	≥ 60 %
0-3°	≥ 70 %
0-4°	≥ 81 %
0-5°	≥ 93 %
A6 transitorio 1° bis	≥ 97 %

Area Operatori esperti (ex Cat. B)	Soglia attesa
0E-1°	≥ 40 %
0E-2°	≥ 60 %
0E-3°	≥ 66 %
0E-4°	≥ 72 %
0E-5°	≥ 79 %
B6 transitorio 1° bis	≥ 86 %
B7 transitorio 2° bis	≥ 93 %
B8 transitorio 3° bis	≥ 97 %

Area Istruttori (ex Cat. C)	Soglia attesa
I-1°	≥ 40 %
I-2°	≥ 60 %
I-3°	≥70 %
I-4°	≥ 81 %
I-5°	≥ 93 %
C6 transitorio 1° bis	≥97 %

Area Funzionari/EP (ex cat. D)	Soglia attesa
F-1°	≥ 40 %
F-2°	≥ 60 %
F-3°	≥ 67 %
F-4°	≥75 %
F-5°	≥ 84 %
F-6°	≥ 93 %
D7 transitorio 1° bis	≥ 97 %

Le parti si incontreranno per dettagliare le modalità applicative/operative del modello definito nella presente intesa.

Reggio Emilia, li 30/11/2023

La Delegazione di parte pubblica

La Delegazione di parte sindacale

