



Comune di Parma

**DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
(DIFFERENZIALI STIPENDIALI)**

Art. 1 – Criteri generali

1. La presente Disciplina regola le modalità di accesso all'istituto della Progressione economica all'interno delle aree, definito dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e specifica i criteri per l'ammissione e quelli per la costituzione della graduatoria sulla base dell'art. 14 del Contratto Collettivo Nazionale del 16 novembre 2022.
2. La progressione all'interno delle aree, denominata "Differenziale stipendiale", si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

Art. 2 – Requisiti di accesso

1. Ai fini dell'accesso all'istituto dei Differenziali stipendiali, nell'anno di riferimento, il dipendente dovrà aver maturato:
 - quattro anni di servizio a tempo indeterminato senza essere stato beneficiario di alcuna progressione economica al 1° di gennaio dell'anno a cui si riferisce il processo dei Differenziali stipendiali; ai fini del calcolo di tale periodo, si tiene conto del periodo maturato anche presso altri Enti Pubblici nell'ambito dello stesso rapporto di lavoro;
 - due valutazioni annuali nell'ultimo quinquennio conseguite sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Parma.
2. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora 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 – Formazione delle graduatorie

1. Il Differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie distinte secondo i raggruppamenti di area di inquadramento del personale, come dal seguente schema. Le graduatorie non possono essere oggetto di scorrimento ed hanno durata limitata all'anno di riferimento.

Area contrattuale	Raggruppamento di Area per le graduatorie
Operatori	Operatori e Operatori Esperti
Operatori esperti	
Istruttori	Istruttori
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionari ed Elevate Qualificazioni

2. I criteri per l'assegnazione del punteggio utile per la formazione della graduatoria sono:

A) Valutazione: le ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei 5 anni precedenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

Inoltre si specifica che:

- ai dipendenti del Comune di Parma in posizione di comando, distacco o mobilità, tenendo salvi i requisiti di accesso, nel caso in cui mancasse la terza valutazione effettuata con il Sistema di Valutazione del Comune di Parma, verrà attribuito il valore pari alla propria valutazione conseguita nell'Ente presso il quale il dipendente del Comune di Parma presta o ha prestato servizio, opportunamente riproporzionata con il Sistema di Valutazione del Comune di Parma;
- ai dipendenti del Comune di Parma che, a qualsiasi titolo, pur nel rispetto dei requisiti di accesso al presente istituto, nell'ultimo quinquennio, abbiano conseguito solo due valutazioni della performance o nel caso in cui, per qualunque motivazione, a seguito di verifica istruttoria, non sia possibile ricostruire la valutazione annuale attribuita alla prestazione del dipendente per una sola annualità, si considerano soltanto le due valutazioni esistenti;
- al personale che in corso dell'anno di riferimento ha avuto due valutazioni a seguito di assegnazione/cessazione dall'incarico di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione o comunque passaggio di area, verrà considerata la media delle due valutazioni;
- per il personale che è stato parzialmente in posizione di comando, distacco o assegnazione temporanea, ovvero se il trasferimento per mobilità si perfeziona in corso d'anno, in modo da conseguire per quell'anno più valutazioni, verrà considerata esclusivamente quella effettuata con il Sistema di Misurazione e Valutazione dal Comune di Parma.

Tale criterio dà origine al punteggio A che è dato dalla media delle valutazioni come sopra individuate, pesata in base ad una percentuale riferita al raggruppamento dell'area di appartenenza:

Raggruppamento di Area	Pesatura per il punteggio A
Operatori ed Operatori esperti	60%
Istruttori	62%
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	65%

B) Esperienza professionale: esperienza maturata espressa in anni di permanenza con valutazione positiva 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.

Viene assegnato un punteggio in base alle fasce degli anni permanenza:

Anni di permanenza	Punti assegnati
$4 \leq x < 6$	500
$6 \leq X < 8$	600
$8 \leq X < 10$	700
$10 \leq X < 15$	800
≥ 15	1000

Tale criterio dà origine al punteggio B che è dato dal punteggio assegnato pesato in base ad una percentuale riferita al raggruppamento dell'area di appartenenza:

Raggruppamento di Area	Pesatura per il punteggio B
Operatori ed Operatori esperti	40%
Istruttori	38%
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	35%

C) Maggiorazione per coloro che non hanno effettuato progressioni da più di sei anni fino al 3% del punteggio complessivo scaturente dalla sommatoria dei punteggi A e B così articolata:

Numero di anni trascorsi dall'ultima progressione	Maggiorazione punteggio
Per i dipendenti che non hanno effettuato progressioni da più di 6 anni	Maggiorazione del punteggio pari all'1%
Per i dipendenti che non hanno effettuato progressioni da più di 8 anni	Maggiorazione del punteggio pari al 2%
Per i dipendenti che non hanno effettuato progressioni da più di 10 anni	Maggiorazione del punteggio pari al 3%

Il punteggio, risultante dalla sommatoria dei parametri A, B e C, arrotondato alla seconda cifra decimale, costituirà il punteggio finale per la graduatoria.

3. Le graduatorie redatte per raggruppamenti di area sono ordinate in base al punteggio conseguito in ordine decrescente. In caso di parità di punteggio si adotteranno i seguenti criteri di preferenza:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) anzianità di servizio nell'Ente;
 - c) maggiore età anagrafica.

Art. 4 – Attribuzione della progressione economica

1. La Progressione economica all'interno delle aree è attribuita fino a concorrenza finanziaria delle risorse annualmente destinate a tale istituto, definite dal tabellare della contrattazione integrativa, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria graduatoria in ordine decrescente.
2. Per l'attribuzione della Progressione economica si considera il valore economico per ogni Differenziale stipendiale definito dalla Tabella A del CCNL Del 16 novembre 2022 e il numero massimo di differenziali erogabili per l'anno di riferimento come definito dalla contrattazione decentrata e comunque nella misura non superiore al 50% degli aventi diritto dell'Ente.
3. Al personale educativo ed insegnante inquadrato nell'area degli istruttori beneficiario del differenziale stipendiale, questo ultimo è aumentato di € 350,00. Al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori e che riveste il grado di sovrintendente maggiore beneficiario del differenziale stipendiale, tale progressione è incrementata di € 350,00. Al personale con profilo professionale di assistente sociale e avvocato beneficiario del differenziale stipendiale, la progressione è aumentata di € 200,00.
4. Nel rispetto di quanto disciplinato nella Contrattazione Decentrata Integrativa per il triennio 2023-2025, eventuali economie scaturenti dal processo di assegnazione dei nuovi Differenziali stipendiali sulla base del numero sopra definito, o eventuali economie generate dall'assegnazione parziale del Differenziale stipendiale a coloro che nell'anno di riferimento abbiano avuto la cessazione definitiva dal servizio, sono utilizzate per l'attribuzione di ulteriori Differenziali nella medesima procedura per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori.

Art. 5 – Decorrenza

1. La decorrenza della Progressione economica all'interno delle aree è il 1° gennaio dell'anno di riferimento.