

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CCID  
(28/12/2023)



COMUNE DI GUBBIO

*[Handwritten signature]*

FPCGIL *[Handwritten signature]*

CSA RAL *[Handwritten signature]*

CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DECENTRATO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI GUBBIO  
(Triennio giuridico 2023-2025 ed economico 2023)

*[Handwritten signature]*

Dicembre 2023

CISL PP *[Handwritten signature]*

SOTTOSCRIZIONE PREINTESA  
(18/12/2023)

FPCGIL *[Handwritten signature]*



CSA RAL *[Handwritten signature]*

**SEZIONE QUARTA: PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

**Art. 27**

**Procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni pari al 35%, con arrotondamento all'unità superiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. La quota del Fondo da destinare alle progressioni economiche viene individuata, in via definitiva, al termine della selezione, in base al costo da sostenere per l'attribuzione della progressione economica orizzontale ai soggetti individuati secondo la procedura individuata nei commi seguenti.

2. In ogni Settore comunale, e all'interno di questo per ogni area, viene calcolato il numero massimo di dipendenti ai quali potrà essere attribuita la progressione economica orizzontale nell'anno in questione applicando la percentuale di cui al comma 1 al numero di dipendenti aventi titolo a partecipare alla selezione in servizio a tempo indeterminato nel Settore alla data di indizione della procedura, comprensivo del personale cessato nel corso dell'anno, ed inquadri nell'area in questione, con arrotondamento all'unità superiore.

3. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"), nell'ambito di una somma indicativamente individuata allo stato attuale in complessivi € 150.000,00 per tutto il triennio 2023/2025, fatta salva la possibilità di incremento della stessa previo accordo tra le parti ai sensi dell' art. 2, commi 4 e 5, del presente contratto:

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa – a quantificare distintamente e separatamente, per



*[Handwritten signatures and initials in the right margin]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, come da tabella allegata sub B.

b) Ai sensi di quanto previsto dal CCNL 22.11.2022, art. 14, c. 2, lett. a), possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Pertanto, verrà preso in considerazione il biennio precedente all'anno rispetto al quale si effettuano le progressioni (nel caso delle progressioni relative all'anno 2023 si terrà in considerazione il biennio 2021/2022). E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di 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;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente del settore e del Responsabile del servizio di Polizia Municipale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base triennale, tenuto conto del punteggio massimo conseguibile pari a 70/100;

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale. Il numero massimo degli anni cui attribuire 2 punti è di quindici (15), per un massimo di punteggio pari a 30/100;

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3 % del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1) e b.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente resa nella Pubblica Amministrazione;

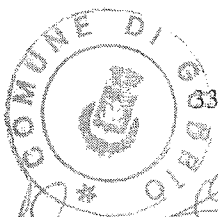
4) al dipendente più anziano di età;

h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1) e b.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni – del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno in cui



Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including several on the right margin and one at the bottom left.

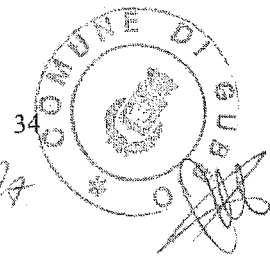
viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali;

l) Il numero massimo dei beneficiari delle progressioni economiche all'interno delle aree non potrà comunque superare mai il 50% degli aventi diritto complessivamente.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*