

NOTA A VERBALE N.2

DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN RIFERIMENTO ALL'ALLEGATO D: **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - I DIFFERENZIALI ECONOMICI - (ex progressioni orizzontali) DI CUI AL CCDI -PG n. 288107 del 6 dicembre 2023 definitivamente sottoscritto in data 18 dicembre 2023 PG N. 306910**

Le parti CONGIUNTAMENTE concordano NELL' INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL 'ALLEGATO D: **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - I DIFFERENZIALI ECONOMICI - (ex progressioni orizzontali) DI CUI AL CCDI -PG n. 288107 del 6 dicembre 2023 definitivamente sottoscritto in data 18 dicembre 2023 PG N. 306910** in particolare PAG. 5...

.....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 intercorso dall'ultima PEO/differenziale attribuita .

Di seguito anche le osservazioni/interpretazioni che colmano i vuoti descrittivi del CCDI e chiariscono in termini operativi i diversi passaggi che portano alla formulazione delle graduatorie utili alla attribuzione dei differenziali economici.

LE PARTI INTERPRETANO

valorizzazione del requisito di **esperienza** -

1.

L'**anzianità di servizio** nella AREA/categoria di appartenenza (non rilevano i periodi lavorati in AREA/categoria inferiore) viene valorizzata come requisito esperienziale utile a garantire un significativo sviluppo professionale, pertanto viene valutata nel massimo di 15 anni nella medesima categoria/Area di inquadramento (anche non consecutivi). Inoltre, mentre all'anzianità/ esperienza già utilizzata (valorizzata) per accedere alle PEO/differenziali economici già riconosciuti viene attribuito un valore per anno pari a 0,20, all'anzianità successiva ad ogni anno viene attribuito un valore pari a 1.

es. 15 anni di anzianità, 4 anni trascorsi dall'attribuzione dell'ultimo differenziale:

11 anni= 0,20 x 11

4 anni = 1 x 4

anzianità complessiva: 6,2

PAG. 6 PRINCIPI GENERALI

2.

riferibilmente al punto riportato:

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

LE PARTI INTERPRETANO

il personale in comando o distacco verrà inserito in graduatoria con le ultime tre valutazioni se compilate con il sistema in uso presso l'ente, i periodi in comando e distacco sono utili ai fini della valorizzazione del requisito di anzianità.

Ai fini dell'anzianità non sono utili e pertanto non vengono valorizzati i periodi di aspettativa per contratto ex art 110, art.90 TUEL 267/2000 e per mandato elettorale

3

riferibilmente al punto -B- pag. 5 : valorizzazione del requisito della valutazione

LE PARTI INTERPRETANO

la normalizzazione

Per 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 **di permanenza nel gradino** per accedere alla graduatoria annuale ed era in servizio a tempo indeterminato all'01/01/2023.

Al fine di garantire una miglior comprensione testuale la "normalizzazione" così come dettagliatamente descritta dal CCDI vigente , opera esclusivamente ai fini della determinazione del valore utile al posizionamento di graduatoria, agendo sul valore annuale determinato dalla media delle valutazioni individuali e dalla media delle valutazioni del servizio unicamente per il personale che ha i titoli soggettivi di anzianità (ovvero permanenza nel gradino/differenziale economico/in servizio in ruolo all'01/01 dell'anno di attribuzione della PEO) per poter accedere alla graduatoria annuale.

es. 4 dipendenti aventi al 31/12 dell'anno immediatamente precedente gli anni di permanenza utili alla partecipazione teorica alla graduatoria annuale e 3 valutazioni annuali:

la normalizzazione opera unicamente su questi 4 aventi titolo

pertanto, accertato il requisito di permanenza e il possesso di almeno 3 valutazioni (anche se non positive) , la normalizzazione opera sui tre periodi di valutazione in maniera separata e distinta sulla medesima popolazione.

Il processo di normalizzazione si rinnova, quindi, ad ogni graduatoria in tre passaggi ed esclude chi nei tre anni (ovvero graduatorie) precedenti ha già avuto il differenziale/PEO. Le medie di servizio e di ente e il valore della valutazione annuale normalizzata sono troncate alla 5^a cifra decimale.

Inoltre poiché la normalizzazione interviene per mitigare gli effetti dell'esistenza di diversi valutatori responsabili, per le stesse ragioni è necessario (per evitare effetti distorsivi sulla normalizzazione) di non procedere alla applicazione delle formule di normalizzazione laddove il valutatore responsabile debba valutare nel massimo 3 dipendenti.

4

abbattimento delle valutazioni

Per ragioni di equità la valutazione massima con cui i singoli dipendenti partecipano alla graduatoria ai fini della normalizzazione è pari a 100, pur potendo vantare anche valutazioni superiori, mentre per il posizionamento in graduatoria viene messo a valore il punteggio massimo raggiunto dal dipendente (media triennale normalizzata), arrotondato alla 2^a cifra decimale.

es. valutazione complessiva pari a 105

- ai fini della normalizzazione sul servizio viene messo a valore il punteggio massimo di 100.
- ai fini del posizionamento in graduatoria la valutazione individuale viene valorizzata con 105, quindi, nella formulazione della graduatoria, il punteggio massimo di valutazione, per quell'anno, verrà attribuito a chi ha avuto la valutazione migliore normalizzata, nel caso in esempio 105.

Il punteggio di valutazione viene attribuito nel modo seguente: alla valutazione massima presente nella graduatoria di Area viene attribuito il punteggio di valutazione massimo. Alle valutazioni inferiori è attribuito un punteggio proporzionalmente inferiore, tenendo conto che il punteggio = 0 è attribuito al valore di valutazione = 0, ovvero secondo la seguente formula:

$$P_i = VAL_i \times (P_{max} / VAL_{max})$$

P_i = punteggio da attribuire al dipendente i-esimo

VAL_i = valutazione del dipendente i-esimo

5

riferibilmente al punto : valorizzazione punteggio premiale 3% previsto dal CCNL PAR. -C- PAG. 6 CCDI

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 del punteggio complessivo RAGGIUNTO

LE PARTI INTERPRETANO

DI APPLICARE la seguente graduazione:

- nessun differenziale o categoria iniziale di inquadramento: 3%
- secondo differenziale o seconda posizione di PEO: 2%
- terzo differenziale o terza posizione di PEO: 1%

caso pratico:

per le progressioni 1/1/2023 l'ultima deve essere conseguita non dopo l'1/1/2016

A1 = 3%

A2= 2%

A3= 1%

FIRMATO

La Delegazione di parte pubblica

FIRMATO

La Delegazione di parte sindacale