Pubblico Impiego - Funzioni Locali

CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA. "PROGRESSIONI IN DEROGA"

Genova, 16/10/2023

CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA.

FIRMATO L'ACCORDO SULLE "PROGRESSIONI IN DEROGA" TRA AREE PREVISTE DAL CCNL PER IL TRIENNIO 2019-2021.

PROSSIMO PASSO: PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (PROGRESSIONI ORIZZONTALI)

E' stato siglato l'accordo tra l'amministrazione e l'RSU in applicazione dell'art. 13 del CCNL 2019-2021.

Ricordiamo in cosa consistono le cosiddette "progressioni in deroga", previste dall'art.13 del CCNL.

Il nuovo sistema di classificazione prevede le seguenti aree, che corrispondono "a livelli

omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all’espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie (...) che descrivono l’insieme dei requisiti indispensabili per l’inquadramento in ciascuna di esse” :

- Area degli Operatori
- Area degli Operatori Esperti
- Area degli Istruttori
- Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione

L’**art. 13** prevede al **comma 6**, tra le **norme di prima applicazione**, una **procedura selettiva** (per cui ne beneficieranno in pochi, rispetto alla platea) “al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate”.

Saranno quindi bandite delle progressioni tra le aree (le vecchie progressioni verticali, ad esempio dalla categoria C alla categoria D) che tengano conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio dai dipendenti, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria. La progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso di determinati **requisiti,** basati su **titolo di studio** e **anni di esperienza nel settore.**

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto con l’RSU, i **criteri** per l’effettuazione delle procedure sulla base di elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

Nello specifico, il CCDI siglato prevede i seguenti **criteri e modalità della valutazione**:

1. ***Esperienza maturata nell'area di provenienza****, anche a tempo determinato:* ***max punti 30****, dove l'esperienza ulteriore rispetto a quella prevista per l'accesso, valutata come di seguito con un punteggio di 10 fino a 5 anni, di 20 fino a 10 anni e di 40 oltre i 10 anni, valutando il peso degli anni di anzianità intermedi con proporzione lineare*

2. ***Titolo di studio****:* ***max punti 20****. I titoli devono essere congruenti rispetto al profilo e sono valutati a partire dai titoli di studio ulteriori alla laurea, ove richiesta per l'accesso dall'esterno (abilitazione, master, dottorati ecc.), titoli di studio superiori assorbenti rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, titoli di studio superiori non assorbenti rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno*

3. ***Competenze professionali.*** *Si fa riferimento alle competenze maturate attraverso attività lavorative in cui il candidato ha assunto ruoli attinenti alla qualifica professionale oggetto dell'avviso, avendo come riferimento la declaratoria del profilo. Sarà dato peso anche alle competenze certificate (informatiche o linguistiche) purché utili al ruolo. Il possesso delle competenze professionali saranno accertate attraverso la* ***valutazione del curriculum vitae del candidato*** *riferito esclusivamente all'attività svolta nella categoria di provenienza negli anni precedenti e assume un peso del* ***50% .***

Nell'avviso sono definiti il contenuto, le modalità ed i criteri di valutazione.

E' il PIAO o il Piano triennale dei fabbisogni che definirà i numeri delle possibili progressioni fra le aree.

I prossimi incontri con l'amm.ne si concentreranno sull'applicazione dell'**art. 14** il CCNL, che introduce un nuovo regime delle **progressioni economiche all'interno delle aree (orizzontali)**, prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano

beneficiato di alcuna progressione economica. In sede di contrattazione integrativa, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa e i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base a criteri contenuti nel contratto ed oggetto di contrattazione integrativa.

USB P.I. Città Metropolitana di Genova 15/10/2023

USB/P.I. – Federazione di Genova Via Cantore 29/2 Sampierdarena