

REGOLAMENTO RECANTE PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Adeguato alle disposizioni di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 16.11.2022,

Comparto Funzioni Locali, Triennio 2019-2021

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA

- 1.** Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente e determinata tenendo conto del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento
- 2.** Ai sensi dell'art. 14, C.C.N.L. Funzioni Locali 16.11.2022, la progressione economica all'interno delle aree, si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo all'uopo destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa
- 3.** I principi di applicazione del presente regolamento disciplinano la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree ex art. 14 C.C.N.L. Funzioni Locali 16.11.2022.
- 4.** Le risorse assegnate complessivamente devono, di regola, essere destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area.
- 5.** Le risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree devono inoltre offrire la possibilità di progressione a un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

- 1.** Le selezioni sono effettuate, previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento del contratto economico integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto
- 2.** In ogni caso, l'attribuzione del differenziale stipendiale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

- 1.** Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno e l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- 2.** Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica attribuite a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito,

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Il Responsabile dell'Area 1 invita i Responsabili delle Aree a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e/o depositata a seguito di specifico Bando/Avviso.
3. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti è comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.
4. Le graduatorie sono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna area.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Mosciano Sant'Angelo almeno dal 1 gennaio dell'anno in cui si effettua la progressione economica
2. Concorrono alla procedura selettiva i dipendenti a tempo indeterminato (full-time o part-time) che negli ultimi 4 anni (48 mesi) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica ed hanno conseguito una valutazione individuale nei tre anni precedenti (36 mesi)

Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

3. Sono ammessi alla selezione i dipendenti che , negli ultimi 2 anni, non abbiano avuto 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
4. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;

- assenza per permessi retribuiti ex art. 33, c. 3, L. n. 104/1992.

5. Per accedere alla progressione economica all'interno delle Aree è necessario aver ricevuto un punteggio individuale minimo come dallo schema seguente:

QUALIFICA "OPERATORI ": Punteggio medio nella valutazione individuale della performance non inferiore al 65% di quello massimo attribuibile, nei tre anni precedenti;

QUALIFICA "OPERATORI ESPERTI" Punteggio medio nella valutazione individuale della performance non inferiore al 70% di quello massimo attribuibile, nei tre anni precedenti;

QUALIFICA "ISTRUTTORI": Punteggio medio nella valutazione individuale della performance non inferiore al 75% di quello massimo attribuibile, nei tre anni precedenti;

QUALIFICA "FUNZIONARI ED E.Q.": Punteggio medio nella valutazione individuale delle performance non inferiore al 80% di quello massimo attribuibile, nei tre anni precedenti.

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Attraverso le selezioni è attribuito un punteggio per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

a) **Valutazione della performance del triennio precedente** : le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno di selezione.

La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio, per un punteggio massimo non inferiore a 40 e distinto in base alle aree di appartenenza (ALLEGATO A),:

b) **Esperienza professionale:** per esperienza professionale si intende quella maturata, ai sensi dell'art. 14, c. 2, lett. d), n. 2, CCNL 16.11.2022 (all'interno di uno stesso profilo professionale) per un punteggio massimo non superiore a 40 punti e distinto in base alle aree di appartenenza (ALLEGATO A),:

c) **Competenze professionali:** competenze acquisite a seguito di percorsi di formativi di cui all'art. 55 del CCNL 2019/2021 – in particolare il comma 3 che sancisce *"Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche."* Il punteggio massimo è distinto in base alle aree di appartenenza (ALLEGATO A),:

Art. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.
2. Una volta determinata le graduatorie per area, sono attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area.
3. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, viene data precedenza, nell'ordine:
 - a) 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;
 - b) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - c) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

Art. 8 - VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle Aree, è effettuata dai titolari di Posizione Organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari) e sull'OIV per i dipendenti titolari di P.O.
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.

ALLEGATO A

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40		100
Operatori esperti	70	30		100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	

ALLEGATO B

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA TRA AREE

Qualifica OPERATORE

Dipendente.....

Numero Matricola.....

Valutazione della performance nel triennio precedente <u>Valore Massimo: 60 punti</u>	Punteggio
Valutazione della <i>performance</i> individuale del triennio che precede l'anno di selezione – (media dei tre anni)	
Esperienza professionale <u>Valore Massimo: 40 punti</u>	Punteggio
Anno di Servizio: 2,5 punti Mese di Servizio: 0,2 punti (o frazione di 15 giorni)	
Competenze professionali da percorsi formative <u>Valore Massimo: 0 punti</u>	Punteggio
Competenze acquisite a seguito di percorsi di formativi di cui all'art. 55 del CCNL 2019/2021	

TOTALE

Firma dipendente

ALLEGATO C

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA TRA AREE

Qualifica OPERATORE ESPERTO

Dipendente.....

Numero Matricola.....

Valutazione della performance nel triennio precedente <u>Valore Massimo: 60 punti</u>	Punteggio
Valutazione della <i>performance</i> individuale del triennio che precede l'anno di selezione – (media dei tre anni)	
Esperienza professionale <u>Valore Massimo: 40 punti</u>	Punteggio
Anno di Servizio: 2,5 punti Mese di Servizio: 0,2 punti (o frazione di 15 giorni)	
Competenze professionali da percorsi formative <u>Valore Massimo: 0 punti</u>	Punteggio
Competenze acquisite a seguito di percorsi di formativi di cui all'art. 55 del CCNL 2019/2021	

TOTALE

Firma dipendente

ALLEGATO D

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA TRA AREE

Qualifica ISTRUTTORE

Dipendente.....

Numero Matricola.....

Valutazione della performance nel triennio precedente <i><u>Valore Massimo: 60 punti</u></i>	Punteggio
Valutazione della <i>performance</i> individuale del triennio che precede l'anno di selezione – (media dei tre anni)	
Esperienza professionale <i><u>Valore Massimo: 30 punti</u></i>	Punteggio
Anno di Servizio: 2,5 punti Mese di Servizio: 0,2 punti (o frazione di 15 giorni)	
Competenze professionali da percorsi formative <i><u>Valore Massimo: 10 punti</u></i>	Punteggio
Competenze acquisite a seguito di percorsi di formativi di cui all'art. 55 del CCNL 2019/2021: Per ogni percorso formativo con attestato delle competenze acquisite: 2 punti	

TOTALE

Firma dipendente

ALLEGATO E

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA TRA AREE

Qualifica **FUNZIONARIO E.Q.**

Dipendente.....

Numero Matricola.....

Valutazione della performance nel triennio precedente <u>Valore Massimo: 70 punti</u>	Punteggio
Valutazione della <i>performance</i> individuale del triennio che precede l'anno di selezione – (media dei tre anni)	
Esperienza professionale <u>Valore Massimo: 20 punti</u>	Punteggio
Anno di Servizio: 2,5 punti Mese di Servizio: 0,2 punti (o frazione di 15 giorni)	
Competenze professionali da percorsi formative <u>Valore Massimo: 10 punti</u>	Punteggio
Competenze acquisite a seguito di percorsi di formativi di cui all'art. 55 del CCNL 2019/2021: Per ogni percorso formativo con attestato delle competenze acquisite: 2 punti	

TOTALE

Firma dipendente

