

elevato a quattro anni - non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

- b. non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, 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. 4 – PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

1. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>			
Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi
Operatori	50	30	20
Operatori esperti	50	30	20
Istruttori	50	30	20
Funzionari E.Q.	50	30	20

2. I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

**a. Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo attribuibile pari a **50 punti** – come da prospetto di cui sopra - sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna Area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore con arrotondamento per eccesso della seconda cifra decimale rispetto al numero approssimato pari o superiore a cinque o con arrotondamento per difetto della seconda cifra decimale rispetto al numero approssimato che sia inferiore a cinque.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione mediante comunicazione e/o trasmissione, anche telematica, della propria scheda di valutazione individuale annuale che dovrà restituirsi sottoscritta al responsabile di Area entro cinque giorni dal ricevimento con la seguente dicitura: "per presa visione e ricevuta copia".

**b. Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula per un punteggio massimo attribuibile – come da prospetto di cui sopra – pari a **30 punti**. **Punteggio: (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).**

**c. Competenze culturali e professionali.**

Le competenze culturali e professionali acquisite dal dipendente sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune:
- c) la frequenza certificata a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa ai fini di nuove PEO. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. Si indicano di seguito i criteri correlati alle **competenze culturali** acquisite dal dipendente per un punteggio massimo attribuibile pari a **10 punti** così specificato come da tabella:

Competenze culturali	
Criteri di valutazione	
Titolo	Punti max 10
Diploma (titolo di studio superiore a quello di accesso limitatamente all'Area degli Operatori e Operatori Esperti)	2
Laurea triennale (titolo di studio superiore a quello di accesso limitatamente all'Area degli Operatori, Operatori Esperti ed Istruttori)	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (Limitatamente all'Area dei Funzionari EQ - la laurea triennale si considera assorbita)	5
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. Master I e II livello /Corso di specializzazione /Dottorato di ricerca)	Master I livello: punti 1 Master II livello: punti 2 Dottorato di ricerca: punti 2 Corso di specializzazione post universitario: punti 2; Lauree ulteriori: punti 1 per ogni titolo entro il limite massimo di 5 punti

Si indicano di seguito i criteri correlati alle **competenze professionali** acquisite dal dipendente per un punteggio massimo attribuibile pari a **10 punti** così specificato come da tabella:

<b>Competenze professionali</b>	
<i>Criteri di valutazione</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale con attestato di partecipazione	- Di una giornata: punti 0,5 - Su più giornate: punti 1 - Con valutazione finale: punti 1,5 per ogni corso di formazione/aggiornamento entro il limite massimo di 5 punti
Certificazioni lingua straniera	1
Certificazione informatica	1
Attribuzione Indennità di Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL ex art 70 quinquies CCNL 2016/2018	per ogni anno di incarico punti 1 entro il limite massimo di 3 punti

#### **ART. 5 – MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

1. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti secondo le disposizioni di cui all'art. 4.
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
3. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
  - a. Maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
  - b. Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
  - c. Maggiore anzianità di servizio nell'Ente.
  - d. Minore età anagrafica.
4. Una volta determinate le graduatorie per area, i differenziali stipendiali verranno attribuiti in sequenza sulla base delle risorse disponibili fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna Area contrattuale.
5. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) così differenziato (art. 14 comma 2, lett. f):

<b>numero anno senza progressioni</b>	<b>%</b>
da più di 6 anni a 8	1%
da più di 8 anni a 10	2%
oltre 10 anni	3%

6. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alle P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.