



COMUNE DI SICULIANA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento
Piazza G. Basile, 23 - 92010 Siculiana (AG)
Cod. Fisc. 00238120844

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

Approvato con Deliberazione G.C. N. ____ del ____

Indice

- Art. 1** – La disciplina
- Art. 2** – Periodicità delle selezioni
- Art. 3** – Requisiti di partecipazione
- Art. 4** – Ponderazione dei criteri di valutazione
- Art. 5** – Modalità di attribuzione dei punteggi
- Art. 6** – Commissione esaminatrice
- Art. 7** – Approvazione e validità della graduatoria
- Art. 8** – Reclamo
- Art. 9** – Rinvio



ART 1 – LA DISCIPLINA

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna Area nella Tabella A) del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente regolamento e sono attribuiti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022 e s.m.i., 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:
 - a. 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 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022 e s.m.i.
 - b. Le risorse assegnate complessivamente devono, di regola, essere destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area.
 - c. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali secondo modalità concordate tra le parti.

ART. 2 – PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate annualmente mediante procedura selettiva di area, previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree.
2. Il numero dei requisiti dovrà essere posseduto al 31/12 dell'anno che precede la selezione.
3. In sede di ripartizione annuale del Fondo vengono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area.
4. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.
5. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale a dipendente per ciascuna procedura selettiva.
6. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

ART. 3 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Fermo restando che l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di Area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, ai fini della progressione economica all'interno delle Aree (art. 14 CCNL), il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti di partecipazione:
 - a. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro (full e part time) a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi tre anni – in sede di contrattazione integrativa, tale termine può essere ridotto a due anni o

3

14

14

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:

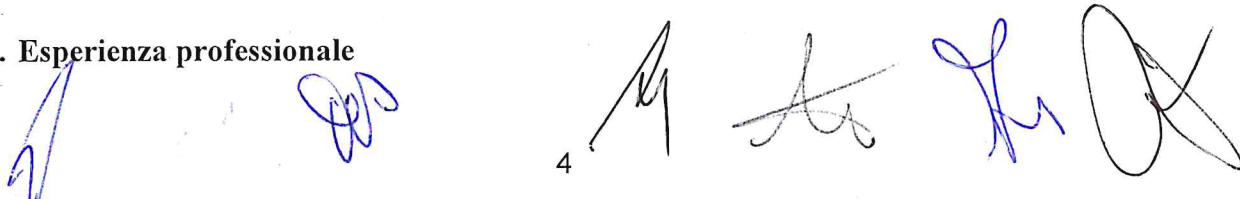
a. Valutazione della performance del triennio precedente

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:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- 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;
- 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:

Competenze professionali	
<i>Criteri di valutazione</i>	
Titolo	Punti max 10
Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale con attestato di partecipazione	<ul style="list-style-type: none"> - 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

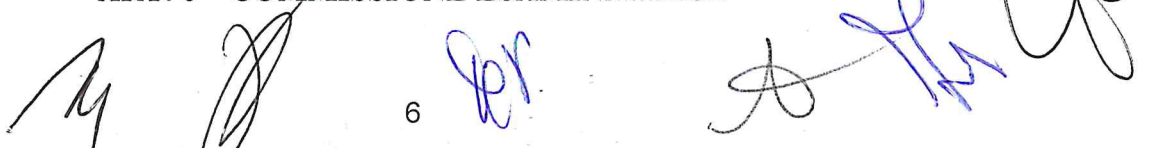
ART. 5 – MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

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):

numero anno senza progressioni	%
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.

ART. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE



1. La Commissione è composta dal Segretario Generale e dagli incaricati di E.Q in carica o dai sostituti ove i primi fossero interessati alla procedura, limitatamente alla procedura selettiva della propria Area di inquadramento. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione.
2. La Commissione deve essere costituita nel rispetto delle pari opportunità, salvo impossibilità da motivarsi nel provvedimento di nomina.
3. La Commissione valuterà i titoli posseduti dai dipendenti concorrenti alla progressione sulla base dei punteggi attribuiti ai criteri di cui all'art. 4 del presente Regolamento.
4. Compilate le operazioni di valutazione dei titoli, la documentazione completa viene trasmessa al Responsabile del Servizio Personale per l'approvazione degli atti della Commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie.

ART. 7 – APPROVAZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

Al termine della valutazione i candidati verranno inseriti in graduatorie distinte per Area. Con determinazione del Responsabile del Servizio Personale vengono approvati gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito e vengono altresì dichiarati i vincitori sulla base del posto utile occupato in graduatorie e delle somme stanziare per la progressione economica.

ART. 8 – RECLAMO

È possibile proporre reclamo alla Commissione entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, in caso di evidenti errori nell'attribuzione del punteggio. La Commissione procederà all'esame del reclamo entro 15 giorni dal ricevimento.

ART. 9 – RINVIO

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni all'interno delle aree.

