



COMUNE DI GAGLIOLE

PROVINCIA DI MACERATA

Piazza Matteotti, 1 – CAP 62022 – Tel. 0737.641184 – Fax 0737.642434 – P.I. 00268590437

Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni all'interno delle aree

INDICE

Art. 1 -PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 2 -PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 -NUMERO DEI DIFFERENZIALI DA ATTRIBUIRE

Art. 4 -CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE

Art. 5 -REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 6 -REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 7 -VALUTAZIONE

Art. 8 -MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 10/10/2023

Art. 1 - PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni all'interno delle aree possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16.11.2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
4. La progressione è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 3 - NUMERO DEI DIFFERENZIALI DA ATTRIBUIRE

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione all'interno delle aree, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo.
3. Le categorie beneficiarie ed il numero di progressioni possibili verrà stabilito di volta in volta dall'Amministrazione in fase di contrattazione, in base alle risorse disponibili.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE

1. Il Responsabile del personale provvede alla valutazione dei dipendenti non titolari di incarico di E.Q. secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.
2. Per accedere alla Progressione Economica è necessario che sia stata formulata la valutazione triennale del dipendente.
3. 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 depositata agli atti.

4. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.
5. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.
6. Per le progressioni economiche all'interno dell'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione, il Responsabile del Procedimento è il Segretario Comunale.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati nell'area per la quale sono indette le progressioni, da almeno due anni dall'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica, e che abbiano ricevuto la prescritta valutazione triennale.
2. Non concorrono alla selezione i dipendenti che nel triennio precedente abbiano già beneficiato della Progressione all'interno delle aree.
3. 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 ricovero ospedaliero;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
4. Alla progressione all'interno delle aree non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa, o abbia ricevuto una valutazione triennale insufficiente.

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:
 - a. 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.
 - b. Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
 - c. Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16.11.2022.

Art. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione e valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione, purché il punteggio sia almeno pari al 80%.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni area, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili e sul numero e tipologia di progressioni precedentemente determinate dall'Amministrazione.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
6. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 8 – VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Responsabile del Personale per i dipendenti appartenenti alle quattro distinte aree, e dal Nucleo di Valutazione (o, in assenza, dal Segretario Comunale) per i dipendenti titolari di incarico di E.Q.
2. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale.
3. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

ALLEGATO A
PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Area	Esperienza professionale	Arricchimento professionale	Valutazione della prestazione	Totale massimo
Operatori	Punti 40	Punti 20	Punti 40	100
Operatori esperti	Punti 40	Punti 20	Punti 40	100
Istruttori	Punti 30	Punti 30	Punti 40	100
Funzionari ed E.Q.	Punti 20	Punti 40	Punti 40	100

ALLEGATO B
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Aree Operatori ed Operatori esperti

Esperienza professionale: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 5 da 6 a 8 anni: punti 10 da 9 a 10 anni: punti 15 da 11 a 12 anni: punti 20 da 13 a 14 anni: punti 25 da 15 a 20 anni: punti 30 oltre 20 anni: punti 40	
Arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati 3 punti per ogni corso frequentato, fino ad un massimo di 15 punti Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Si: punti 5 No: punti 0	
Prestazione individuale: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione all'interno delle aree.	

ALLEGATO C
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Area Istruttori

Esperienza professionale: Valore massimo 30 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 5 da 6 a 8 anni: punti 8 da 9 a 10 anni: punti 10 da 11 a 12 anni: punti 12 da 13 a 14 anni: punti 14 da 15 a 20 anni: punti 20 oltre 20 anni: punti 30	
Arricchimento professionale: Valore massimo 30 punti	Punteggio
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati 5 punti per ogni corso frequentato, fino ad un massimo di 25 punti Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Si: punti 5 No: punti 0	
Prestazione individuale: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione all'interno delle aree.	

ALLEGATO D
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Area Funzionari ed Elevata qualificazione

Esperienza professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 3 da 6 a 8 anni: punti 6 da 9 a 10 anni: punti 8 da 11 a 12 anni: punti 10 da 13 a 14 anni: punti 12 da 15 a 20 anni: punti 15 oltre 20 anni: punti 20	
Arricchimento professionale: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati 6 punti per ogni corso frequentato, fino ad un massimo di 30 punti Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Si: punti 10 No: punti 0	
Prestazione individuale: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione all'interno delle aree.	