

# **REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 322 del 27/12/2023

## **Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

1. Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono attribuite, come previsto dall'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/01, 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, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree 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. 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.
3. La progressione economica viene attribuita ad una quota di personale non superiore al 50% del totale dei potenziali beneficiari, non diviso per Area.
4. Le progressioni possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile 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, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali **effettuate nel tempo**.
5. Il Comune di Orzinuovi contratta annualmente gli importi da destinare per le progressioni economiche all'interno delle aree.

## **Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

Le selezioni vengono effettuate annualmente, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno la decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento e comunque dal 1 gennaio dell'anno di indizione della selezione.

## **Art. 3 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI DA ATTRIBUIRE**

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale, in sede di contrattazione integrativa, 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, dalle vigenti normative in materia e dai criteri e modalità previste nel contratto integrativo.
2. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione nel rispetto della garanzia dei principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

## **Art. 4 - REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Concorrono alla selezione i dipendenti del Comune di Orzinuovi al 01/01 dell'anno della selezione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, che non hanno beneficiato di alcuna progressione nella medesima Area nei 3 anni precedenti al 31/12 dell'anno immediatamente precedente all'indizione della selezione stessa. Sono computati i periodi maturati con rapporto di lavoro a tempo

indeterminato in altri Enti del comparto solo se l'assunzione al Comune di Orzinuovi è avvenuta per mobilità o comunque senza soluzione di continuità con il precedente rapporto di lavoro. Sono inoltre computati eventuali periodi di lavoro a tempo determinato presso il Comune di Orzinuovi, purché continuativi.

2. Ulteriori requisiti di accesso alla procedura selettiva sono:
- a) la presenza in servizio, nel triennio precedente al termine di scadenza di presentazione delle domande per la progressione, per almeno 4/5 dell'ordinario orario di lavoro individuale;
  - b) non avere avuto, nel triennio precedente a quello di decorrenza delle nuove posizioni, una valutazione negativa;
  - c) non essere stati sottoposti, nei due anni precedenti al termine di scadenza di presentazione delle domande per la progressione, 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. 5 - CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

I criteri specifici di valutazione sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

1. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 400 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione performance del triennio precedente</b> (non inferiore a 40%)	<b>Esperienza maturata</b> (non superiore a 40%)	<b>Competenze professionali acquisite con percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	-	-	---	-
Operatori esperti	280/400	100/400	20/400	400
Istruttori	300/400	60/400	40/400	400
Funzionari E.Q.	340/400	20/400	40/400	400

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:

### **1) 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 viene attribuito, in relazione all'Area di appartenenza, proporzionalmente al valore della media ottenuta da ciascun dipendente.

Ex: dipendente B appartenente all'Area Funzionari con media di 360/400 avrà un punteggio di 360/400 ( $360:400=x:340$ ) = 306 punti

## **2) 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 5, punto B), lettera a).

L'anzianità viene calcolata in anni, mesi e giorni. Si sommano le annualità le mensilità ed i giorni maturati.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:  $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max. per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni, n. mesi e n. giorni di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni, n. mesi e n. giorni di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})$ .

## **3) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite 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 dal soggetto formatore, con la specificazione della durata oraria, a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria come tassativamente indicati di seguito: prevenzione della corruzione (anticorruzione, etica, ...), sicurezza luoghi di lavoro,

corsi per mero aggiornamento informatico di programmi in uso.

Altre tipologie di corsi di formazione, anche se obbligatori per alcune categorie specifiche, verranno computati secondo i criteri di cui al presente articolo.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
<b>Titolo di accesso: Qualifica professionale, diploma professionale oppure diploma di scuola secondaria superiore.</b>	
<i>Può essere richiesta la patente di guida di categoria C o superiore. Può essere richiesta la carta di qualificazione del conducente (CQC).</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 20</b>
Diploma quinquennale	2,5
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3,5
Abilitazione professionale	0,5
Patenti inerenti la mansione / corsi di specializzazione inerenti la mansione (se non necessari per l'accesso)	2
Corsi di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo di appartenenza ed alle mansioni assegnate. Vengono presi in considerazione i corsi frequentati nel triennio precedente al 31.12 dell'anno antecedente alla selezione. (vengono sommate tutte le ore complessive dei corsi di formazione ed aggiornamento frequentati, anche di corsi distinti. Vengono calcolate le ore intere e le frazioni di 30 minuti. Sotto la mezz'ora i minuti si perdono. Tra 30 e 45 minuti si calcola 30 minuti sopra i 45 minuti si calcola un'ora intera.) La durata oraria della formazione, se non certificata dal formatore, deve essere dichiarata dal candidato e dal Responsabile dell'Unità di assegnazione.	0,56 per ogni ora di formazione entro il limite di 14 punti

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<b>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 40</b>
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Abilitazione professionale (aver superato un esame che consente l'iscrizione ad un Albo professionale. Il punteggio viene riconosciuto anche a coloro che hanno superato l'esame ma non sono attualmente iscritti). (se non necessari per l'accesso)	1
Patentini / corsi di specializzazione inerente la mansione (se non necessari per l'accesso)	2
Corsi di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo di appartenenza ed alle mansioni assegnate. Vengono presi in considerazione i corsi frequentati nel triennio precedente al 31.12 dell'anno antecedente alla selezione. (vengono sommate tutte le ore complessive dei corsi di formazione ed aggiornamento frequentati, anche di corsi distinti. Vengono calcolate le ore intere e le frazioni di 30 minuti. Sotto la mezz'ora i minuti si perdono. Tra 30 e 45 minuti si calcola 30 minuti sopra i 45 minuti si calcola un'ora intera.) La durata oraria della formazione, se non certificata dal formatore, deve essere dichiarata dal candidato e dal Responsabile dell'Unità di assegnazione.	1,1 per ogni ora di formazione entro il limite di 33 punti

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<b>Titolo di accesso: laurea triennale o magistrale eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali/abilitazione all'esercizio della professione</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 40</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento. (se non necessari per l'accesso)	4
Abilitazione professionale (aver superato un esame che consente l'iscrizione ad un Albo professionale. Il punteggio viene riconosciuto anche a coloro che hanno superato l'esame ma non sono attualmente iscritti. (se non necessari per l'accesso)	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo di appartenenza ed alle mansioni assegnate. Vengono presi in considerazione i corsi frequentati nel triennio precedente al 31.12 dell'anno antecedente alla selezione. (vengono sommate tutte le ore complessive dei corsi di formazione ed aggiornamento frequentati, anche di corsi distinti. Vengono calcolate le ore intere e le frazioni di 30 minuti. Sotto la mezz'ora i minuti si perdono. Tra 30 e 45 minuti si calcola 30 minuti sopra i 45 minuti si calcola un'ora intera.) La durata oraria della formazione, se non certificata dal formatore, deve essere dichiarata dal candidato e dal Responsabile dell'Unità di assegnazione.	0,7 per ogni ora di formazione entro il limite di 33 punti

#### **D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A), B) per Operatori e A, B e C per Operatori esperti Istruttori e Funzionari EQ. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

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 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

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) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla 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 - PROCEDURA SELETTIVA**

1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto integrativo ovvero dell'accordo economico di destinazione delle risorse del Fondo, il Segretario Comunale provvede, con propria determinazione, all'indizione delle selezioni per le progressioni economiche approvando il relativo avviso ed il modello di istanza, che sarà pubblicato, per almeno 15 giorni, sul sito istituzionale – Sezione Amministrazione Trasparente, nonché affisso in cartaceo alla bacheca per le comunicazioni sindacali, spedito via mail a tutti i dipendenti ed inviato alla RSU.
2. Il personale interessato, entro la scadenza fissata nell'avviso, potrà presentare all'ufficio personale apposita istanza protocollata come da modello allegato all'avviso stesso.
3. Scaduto il termine di cui al comma 2, il Segretario Comunale adotta un eventuale provvedimento di esclusione per mancanza dei requisiti. Tale provvedimento verrà portato a conoscenza dei dipendenti interessati mediante consegna a mano e sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia".
4. I dipendenti esclusi per mancanza dei requisiti generali per concorrere alla selezione, nel termine di 10 giorni dalla data di consegna dell'atto di esclusione, possono fare opposizione dimostrando il possesso dei requisiti richiesti. Tale opposizione deve essere formulata per scritto ed inviata, previa acquisizione del protocollo interno, al Segretario Comunale via mail o consegnata a mano.
5. Il Segretario comunale deve dare riscontro alla suddetta opposizione con proprio atto scritto e motivato entro dieci giorni dalla data di protocollo interno. Tale provvedimento ha carattere definitivo.
6. Scaduti i termini di cui ai commi precedenti, il Segretario Comunale redige le schede individuali di attribuzione del punteggio relativamente al personale in possesso dei requisiti generali di cui al precedente art. 4 e secondo i criteri e le modalità del successivo articolo 5.
7. Ogni dipendente dovrà essere portato a conoscenza della propria scheda, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia".
8. Il dipendente, nel termine di dieci giorni dalla data di acquisizione, può fare opposizione alla scheda individuale di attribuzione del punteggio argomentando le ragioni dell'opposizione e fornendo eventualmente le informazioni ed i dati utili allo scopo. Tale opposizione deve essere formulata per scritto ed inviata, previa acquisizione del protocollo interno, al Segretario Comunale via mail o consegnata a mano.
9. Il Segretario comunale deve dare riscontro alla suddetta opposizione con proprio atto scritto e motivato entro dieci giorni dalla data di protocollo interno.
10. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esauriente la risposta ed i chiarimenti ricevuti dal Segretario Comunale può avviare la procedura di conciliazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
11. A conclusione delle attività di cui sopra il Segretario Comunale redige e approva con propria determinazione le graduatorie finali, procedendo all'attribuzione dei differenziali stipendiali agli aventi diritto. L'ufficio personale cura la pubblicazione delle graduatorie sul sito istituzionale, alla bacheca per le comunicazioni sindacali nonché l'invio alla RSU.
12. Tali graduatorie verranno inoltre consegnate mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia", in caso di impossibilità, inviate alle pec personali o, in mancanza, mediante raccomandata a.r. a tutti i dipendenti valutati.
13. Per ogni singola procedura selettiva non può essere conferito più di un differenziale stipendiale. Con riferimento allo stesso anno non può essere indetta più di una procedura selettiva. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento e comunque dal 1° gennaio dell'anno di indizione della selezione.