



Comune di SAN SPERATE

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE.

(Approvato con Deliberazione Comunale della Giunta n. xxx del xx-xx-202x)

[Handwritten signatures and initials]

1. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

(ART. 7, COMMA 4, LETT. C) E 14 COMMA 2 CCNL)¹⁶

1. Le procedure previste dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, sono avviate sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali in sede di contrattazione annuale con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'articolo 79 del medesimo CCNL.
2. Non sarà possibile assegnare, per ogni anno, un numero di progressioni economiche orizzontali superiore al 50% dei dipendenti a tempo **indeterminato degli** aventi diritto.
3. Ottiene il passaggio economico il personale incluso nella graduatoria secondo l'ordine della stessa, nel limite dello stanziamento a disposizione nell'esercizio di riferimento, ripartito per ciascuna area **professionale**, proporzionalmente all'onere da sostenersi per la progressione in ciascuna posizione economica in modo tale che l'onere economico complessivo dei passaggi economici attribuiti non superi lo stanziamento a disposizione.
4. Per l'utilizzo di eventuali resti sufficienti ad assegnare altre PEO, sarà formata una graduatoria generale dei dipendenti appartenenti a tutte le aree **professionali**, secondo il punteggio riportato da ciascuno. **Si applicano i diversi criteri previsti all'articolo 3 per la graduatoria di cui all'art. 4.**

2. REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (a titolo esemplificativo: chi ha beneficiato della PEO con decorrenza 1° gennaio 2020 potrà partecipare a una procedura successiva a partire dal 1° gennaio 2023 - parere CFL Aran n.224). Si specifica quanto segue:

- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
- Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente Regolamento.

A tal fine il Comune, tramite il Servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance. In

¹⁶ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale **intesa come risultato finale della scheda di valutazione in cui confluiscono gli esiti parziali della performance organizzativa e della performance individuale comprensiva dei comportamenti professionali.**

- b) essere dipendenti del Comune di San Sperate alla data di decorrenza della progressione economica.
- c) 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 e subentrerà il dipendente che segue nella relativa graduatoria;

3. CRITERI DI VALUTAZIONE

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:

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	50	40	10	100
Operatori esperti	50	40	10	100
Istruttori	50	40	10	100
Funzionari E.Q.	50	40	10	100

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

Per la valutazione della performance individuale **intesa come risultato finale della scheda di valutazione in cui confluiscono gli esiti parziali della performance organizzativa e della performance individuale comprensiva dei comportamenti professionali** si prendono a riferimento gli ultimi tre anni precedenti, sulla base delle risultanze delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale, determinata secondo la tabella che segue:

- dal 61 al 70,99%, punti 30
- dal 71 al 80,99%, punti 35
- dal 81 al 90,99%, punti 40
- dal 91 al 94,99, punti 45
- dal 95 al 100, punti 50

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 (come stabilito al precedente punto recante "requisiti di partecipazione");

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. giorni di anzianità del candidato}) / (\text{n. giorni anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) competenze acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, con superamento di esame finale solo se inerenti al profilo professionale posseduto e ultimati successivamente all'ultima progressione economica orizzontale assegnata;

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

I titoli, 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.

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.

I punteggi attribuibili sono determinati come segue:

- punti 3 in caso di conseguimento di laurea specialistica o quinquennale;
- punti 2 in caso di conseguimento di laurea breve;
- punti 2 in caso di conseguimento di abilitazioni professionali;
- ulteriori titoli (master di I e di II livello - corso di specializzazione - dottorato di ricerca): punti 1 per ogni titolo fino ad un massimo di 3);

Per il personale proveniente da altre amministrazioni (es. trasferimento per mobilità volontaria), si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'ente di provenienza e autocertificate dal dipendente. Il Servizio Personale provvederà alla verifica dei dati dichiarati dal dipendente all'Ente di provenienza. **Per la valutazione verranno applicati gli stessi criteri di cui ai punti precedenti.**

4. FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E CRITERI DI PRIORITÀ

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

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.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

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 anzianità di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica;
- b) maggior anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente;
- c) 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.