



COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

Prov. di Latina

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Approvato in commissione trattante alla seduta del 05 aprile 2024
Approvato con verbale deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 24/04/2024

INDICE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 2 - PERIODICITÀ E RISORSE DESTINABILI ALLE SELEZIONI

Art. 3 – PROCEDURA

Art. 4 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 5 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 6 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Art. 7 - VALUTAZIONE

ALLEGATO A

ALLEGATO B

ART. 1

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi nel rispetto di quanto previsto all'art. 14 del vigente CCNL comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022 e di quanto stabilito nel presente Regolamento.
2. Annualmente la delegazione trattante stabilisce 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 Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche, dalle vigenti normative in materia e dal presente Regolamento.
3. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area. A ciascun dipendente può essere attribuito, 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 corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, e il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, sono indicati nella Tabella A allegata la CCNL 2022, che di seguito si riporta:

AREA	Misura differenziale in €	Numero massimo
Funzionari e elevata qualificazione	1.600,00	6
Istruttori	750,00	5
Operatori esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

4. La progressione economica all'interno delle aree è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro, in modo selettivo ad una quota non superiore al 50% dei dipendenti e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta).

ART. 2

PERIODICITÀ E RISORSE DESTINABILI ALLE PROGRESSIONI

1. Le selezioni per le progressioni tra le aree possono essere programmate ogni due anni, nei limiti del precedente articolo con riferimento ai contingenti di personale aventi diritto alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si bandisce la selezione; i relativi benefici avranno decorrenza dalla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, salvo diversa disposizione prevista nel contratto medesimo.
2. Le risorse da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree sono stabilite nel CCDI dell'anno di riferimento in funzione del numero massimo di personale che potrà accedere alla progressione distintamente per ciascuna area contrattuale.

ART. 3

PROCEDURA

1. Decorsi i 30 giorni successivi alla stipula del contratto decentrato integrativo con il quale sono state stabilite il numero delle progressioni da mettere a bando, distintamente per ciascuna area contrattuale, e sono altresì state quantificate le risorse della parte stabile da destinare alle stesse progressioni economiche, e comunque entro il termine massimo del 31 dicembre dello stesso anno, con determinazione del Responsabile del Personale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato all'albo pretorio on line per almeno 15 giorni. Contestualmente lo stesso bando viene altresì pubblicato in Amministrazione Trasparente e viene trasmesso a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica istituzionale di ciascun dipendente. Nei pressi dell'orologio marcatempo, ove il personale deve timbrare la presenza, viene affisso un avviso di avvenuta pubblicazione del bando, con indicazione della data di scadenza delle domande.
3. Il bando contiene le modalità ed i requisiti che i dipendenti devono possedere per partecipare alla selezione, secondo quanto stabilito dalla normativa in materia, dal presente regolamento e da quanto altro, eventualmente, stabilito dal CCDI.
4. I dipendenti interessati presentano, entro il termine di scadenza del bando e secondo le modalità dallo stesso stabilite, apposita domanda per la partecipazione alla selezione, corredata dal proprio curriculum vitae e da quanto altro stabilito nel bando. Il C.V. dovrà essere autocertificato ai sensi degli art. 46 e 47 DPR 445/2000.
5. Entro i successivi 20 giorni dalla scadenza della presentazione delle domande il Segretario Generale, i Responsabili di tutti i Settori ed il nucleo di valutazione, in seduta collegiale e come meglio specificato ai successivi articoli (in particolare all'art. 7) istruiscono le domande pervenute e definiscono la graduatoria per le progressioni.
6. La graduatoria così definita viene trasmessa al Responsabile del Personale il quale, verificata la regolarità formale, procede alla sua approvazione con determinazione, indicando il punteggio riportato da ciascuno e l'esito ai fini dell'accesso alla progressione.
7. Decorsi i successivi 10 giorni dalla pubblicazione della determinazione, che sarà pubblicizzata con le medesime modalità stabilite per il bando salvo che non sia diversamente stabilito nello stesso bando, la graduatoria diventa definitiva.
8. Qualora invece entro tali 10 giorni pervengano osservazioni/istanze/contestazioni da parte di dipendenti concorrenti in merito alla graduatoria approvata, si procederà come indicato all'art. 7.

ART. 4

REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Per poter partecipare alla selezione occorre possedere i seguenti requisiti:
 - a) Aver maturato alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione l'anzianità di servizio presso il Comune di Santi Cosma e Damiano di almeno 24 mesi nella categoria/area di appartenenza rispetto alla data del primo gennaio dell'anno in cui decorre la progressione, o alla diversa data fissata nel bando;
 - b) Non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni;
 - c) Non aver avuto, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori 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

REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

1. PRESTAZIONE INDIVIDUALE (PERFORMANCE)

Viene considerata la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle 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, riproporzionato al punteggio massimo attribuibile e come specificato nell'allegato B.

2. 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.

Ai fini della determinazione dei punteggi, non essendo tale esperienza direttamente proporzionale ai soli anni di anzianità di servizio, il grado di esperienza è determinata in funzione diretta dei seguenti criteri:

- della tipologia e diversità degli incarichi svolti dal lavoratore durante la vita lavorativa. Tale componente si desume dal curriculum vita – Peso 1/3 del totale previsto per tale categoria);
- delle particolari e specifiche competenze acquisite in campo pratico. Tale componente si desume dal curriculum vita – Peso 1/3 del totale previsto per tale categoria);
- dei periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale, con riferimento alla specifica categoria di appartenenza, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato – Peso 1/3 del totale previsto per tale categoria.

Al dipendente che, avendo i requisiti di Legge, accederà alla pensione entro il termine dell'anno successivo a quello di decorrenza della progressione sarà attribuito un punteggio aggiuntivo su tale requisito fino ad un massimo di ulteriori 10 punti (punti 5 se sarà collocato in pensione l'anno successivo; punti 10 se sarà collocato in pensione l'anno in cui si effettua la selezione). Per poter accedere a tale punteggio aggiuntivo il dipendente dovrà adeguatamente ed oggettivamente documentare quanto dichiarato. In ogni caso la progressione per il dipendente che fruisce di tale punteggio aggiuntivo resta sospesa fino al verificarsi della condizione di collocamento in pensione nel caso in cui il punteggio aggiuntivo sia stato determinante ai fini dell'accesso alla progressione.

3. ULTERIORI CRITERI CORRELATI ALLE CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI E PERCORSI FORMATIVI

Ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali viene considerata la formazione acquisita dal personale dipendente finalizzata a garantire e/o migliorare le conoscenze per

l'espletamento del proprio lavoro purché riguardi funzioni proprie del Comune, anche in riferimento agli incarichi e mansioni affidate e svolte.

a) All'interno di tale criterio di valutazione rientrano:

- Abilitazioni conseguite per iscrizioni a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria di appartenenza, secondo quanto previsto nel vigente regolamento dei concorsi;
- Svolgimenti di incarichi ulteriori di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni d'ufficio;
- Attestati e patenti di mestiere specifici;
- Percorsi formativi/corsi di aggiornamento.

ART. 6

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 4 e 5 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A e B (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione all'interno delle aree e valutazione per la progressione economica).
2. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui all'art. 5 del presente regolamento prima di applicare l'eventuale punteggio aggiuntivo di cui all'ultimo capoverso del punto 2) dell'art. 5 (maggiorazione per i dipendenti che accederanno a pensione).
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio finale più alto all'interno della propria area contrattuale fino al raggiungimento del numero delle progressioni stabilite nel bando per l'area di riferimento.
4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per ciascuna area sarà preferito il candidato con minor numero di progressioni in carriera e in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

ART. 7

VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale di cui all'art. 5 è effettuata dai titolari di Posizione Organizzativa ed il Segretario Generale riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti a tutte le aree contrattuali, ad esclusione dell'area dei funzionari e della elevata qualificazione; per i dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e della elevata qualificazione e per i titolari di posizione organizzativa la valutazione è effettuata dal Segretario Generale e dal Nucleo di valutazione/Organismo interno di valutazione. La valutazione dei punti 2 e 3 dell'art. 5 è effettuata anche in considerazione dei Curriculum presentati dai dipendenti.
2. La valutazione finale viene comunicata al dipendente, secondo le modalità stabilite nel bando, il quale se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai soggetti di cui al punto 1.
3. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. 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 ALL'INTERNO DELLE AREE

AREA CONTRATTUALE	Valutazione della prestazione individuale PUNTI	Esperienza professionale PUNTI	Ulteriori criteri - Capacità culturali, professionali e formazione PUNTI	Totale massimo PUNTI
FUNZIONARI ED E.Q.	77	15	8	100
ISTRUTTORI	77	15	8	100
OPERATORI ESPERTI	77	15	8	100

NB - Il punteggio massimo attribuibile al requisito "Esperienza professionale" potrebbe essere pari a 25, così come stabilito in caso di dipendenti che accederanno a pensione entro il 31/12 dell'anno successivo a quello in cui si effettua la selezione. In tal caso, conseguentemente, il punteggio teorico massimo potrà giungere a 110.

ALLEGATO B

VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA Per tutte le Aree

Dipendente _____ Area _____

Differenziali stipendiali ex art. 14 CCNL 2022 già acquisiti pari a n. _____

Settore _____ Servizio _____

Prestazione individuale: valore massimo 77 punti

Livello di valutazione della performance, sulla base della scheda di valutazione della performance in vigore nell'ente, calcolata riproporzionando su un punteggio di 77 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni (o nelle ultime tre valutazioni disponibili) precedenti la selezione per la progressione all'interno dell'area.

Esperienza professionale - Valore massimo 15 punti – elevabile a 25

Il punteggio sarà così attribuito:

- Fino ad un massimo di punti 5: in funzione della tipologia e diversità degli incarichi svolti dal lavoratore durante la vita lavorativa. Tale componente si desume dal curriculum vita;

- Fino ad un massimo di punti 5: in funzione delle particolari e specifiche competenze acquisite in campo pratico. Tale componente si desume dal curriculum vita;
- Fino ad un massimo di punti 5: in funzione dell'anzianità di servizio secondo la seguente tabella (si considera l'anzianità di servizio a qualsiasi titolo alle dipendenze di una PA):

Fino a 10 anni: punti 0

da 10+1 g. a 15 anni: punti 0,50;

da 15+1 g. a 20 anni: punti 1,10;

da 20+1 g. a 25 anni: punti 1,80;

da 25+1 g. a 30 anni: punti 2,60;

da 30+1 g. a 35 anni: punti 3,50;

da 35+1 g. a 40 anni: punti 4,00;

oltre 40 anni: punti 5,00.

Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali e percorsi formativi - massimo 8 punti

- A. Processi formativi – corsi di formazione e aggiornamento - svolgimento di incarichi esterni - attestati di mestiere specifici (max punti 3).
L'attribuzione del punteggio sarà effettuata in maniera proporzionale tra tutti i partecipanti alla procedura, attribuendo il valore massimo per ciascuna area contrattuale al dipendente che presenterà il maggior numero di titoli valutabili in questo sub-criterio e determinando conseguentemente in misura proporzionale il punteggio degli altri concorrenti della medesima area contrattuale. Si terrà conto del numero dei titoli e del valore/peso degli stessi. In ogni caso non potrà attribuirsi più di un punto per ogni titolo valutabile in questo ambito.
- B. Possesso dei titoli di studio superiori a quelli richiesti della specifica area di appartenenza o abilitazioni per iscrizioni a specifici albi professionali (punti 2)
- C. Titolo di studio posseduto (max punti 3 – non cumulabili tra loro):
- a) Diploma di scuola secondaria di 2° grado: punti 1
 - b) Laurea breve: punti 2
 - c) Laurea: punti 3

RIEPILOGO PUNTEGGI CONSEGUITI

A. Prestazione individuale	punti _____
B. Esperienza professionale (escluso maggiorazione pensione)	punti _____
C. Ulteriori criteri (capacità culturali, professionali e formazione)	punti _____
D. TOTALE PUNTEGGIO	

E. Eventuale punteggio aggiuntivo pari al 3% di D) (ex art. 6 c. 2)	punti _____
F. Eventuale maggiorazione ultimo capoverso del punto 2) art. 5 (pensione)	punti _____
G. PUNTEGGIO FINALE	
