



COMUNE DI RIGNANO FLAMINIO

Città metropolitana di Roma Capitale

REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA

DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Indice

Art. 1 Disposizioni generali

Art. 2 Condizioni per l'applicazione delle progressioni economiche

Art. 3 I requisiti

Art. 4 Procedura

Art. 5 Criteri per la progressione

Art. 6 - Ricorso interno

Art. 1 Disposizioni generali

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono disciplinate dal presente regolamento che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009, all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022.

Le progressioni economiche all'interno delle aree hanno lo scopo di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento di funzioni proprie dell'area, pertanto, 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.

Il numero dei differenziali complessivamente conseguibili da ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area e il valore annuo lordo di ciascuno di essi sono indicati nella **Tabella A del CCNL 2019-2021** che viene di seguito integralmente riportata:

AREA	MISURA ANNUA LORDA	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600	6
Istruttori	750	5
Operatori esperti	650	5
Operatori	550	5

Art. 2 - Condizioni per l'applicazione delle progressioni economiche

1. La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 2019/2021, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, intendendo una percentuale, per ciascuna area, dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, con arrotondamento all'unità superiore.

In sede di contrattazione decentrata annuale si provvede all'attivazione dell'istituto e a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del

personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.

2. Art. 3 - I requisiti

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria: l'aver conseguito, nelle ultime tre valutazioni, un punteggio non inferiore a 70/100 nonché l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

Art. 4 – Procedura

La procedura di selezione ha inizio con un avviso da parte del responsabile delle Risorse Umane da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

La commissione esaminatrice composta dal Responsabile del Personale, dal Segretario comunale e dall'Organismo di valutazione valuta i candidati ed assegna il relativo punteggio stilando la relativa graduatoria.

La commissione forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.

Art. 5 Criteri per la progressione

1. In coerenza con quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 le progressioni economiche sono attribuite 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, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2. I criteri sulla base dei quali sono operate le selezioni per la progressione all'interno delle aree, sono:

- A) Valutazione di performance individuale**
- B) Esperienza maturata**
- C) Processi formativi**

A) Valutazione di performance individuale

La valutazione della performance è effettuata tenuto conto delle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello di effettuazione della selezione, secondo il sistema di metodologia della performance vigente nell'ente.

Il punteggio è attribuito sulla base della **media aritmetica** della valutazione conseguita nel **triennio** precedente (valutazione anno n + valutazione anno n -1 + valutazione anno n – 2)/3.

Non possono essere ammessi alla selezione:

- i dipendenti che nel triennio precedente abbiano conseguito una valutazione media di performance individuale inferiore 70/100. La media del punteggio ottenuto nelle valutazioni del triennio viene ponderata per gli **80 punti** disponibili.

B) Esperienza maturata

L'anzianità di servizio è valutabile fino ad un massimo di **15 punti** per un totale di 25 anni. Il punteggio da assegnare per anzianità di servizio si ottiene moltiplicando il numero di mesi di servizio prestato, nel differenziale economico di appartenenza al 31 dicembre dell'anno

precedente a quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche si ottiene moltiplicando il numero di mesi di servizio per il coefficiente 0,05.

Il servizio prestato in differenziali o aree di inquadramento superiori a quello di appartenenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche si ottiene moltiplicando il numero di mesi di servizio per il coefficiente 0,05.

Il punteggio da assegnare per il servizio prestato in differenziali o aree di inquadramento inferiori a quello di appartenenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche si ottiene moltiplicando il numero di mesi di servizio per un mezzo del valore del coefficiente pari a 0,025.

C) Processi formativi

Alla formazione acquisita dal personale dipendente viene attribuito un punteggio di massimo **5 punti**.

Essa attiene all'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. La formazione valutabile è esclusivamente quella programmata e finanziata dall'Ente rivolta a tutti i dipendenti divisi per categorie, nel corso dell'ultimo biennio:

- corsi di formazione interna - fino 10 ore punti 0, 10
- corsi formazione interna - fino 30 ore “ 0, 30
- corsi oltre 30 ore “ 0, 50
- corsi di formazione esterna - per ogni giorno “ 0, 10
- abilitazione succ. a corsi formazione - “ 0, 20
- corsi addestramento professionale “ 0,20 per corso
- sostituzione colleghi - per ogni giorno “ 0,02

All'interno della formazione rientrano, nel limite massimo di 5 punti, anche eventuali titoli professionali:

- Iscrizione ad albi professionali pertinenti con la funzione svolta (da utilizzare solo una volta per la progressione orizzontale nell'ambito della stessa categoria): max 0,5 punti per iscrizione, max 1 punto totale;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza (da utilizzare solo una volta per la progressione orizzontale nell'ambito della stessa categoria): max 1 punto per laurea triennale; max 2 punti per laurea specialistica; max 3 punti per titoli superiori;

- Attestati e patentini di mestiere professionali pertinenti con la funzione svolta da utilizzare solo una volta per la progressione orizzontale nell'ambito della stessa categoria: max 0,5 punti per iscrizione, max 1 punto totale;
- formazione documentata e pertinente - con durata minima complessiva di almeno 16 h - conseguita al di fuori dei piani di formazione di cui al comma precedente e non finanziata dall'Ente
- conclusa nel biennio di riferimento max 0,5 punti per iscrizione max 1 punto totale.

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo così calcolato:

- da 6 e 7 anni pari all' 1% del punteggio complessivo ottenuto ai sensi della lettera "A" dei criteri di valutazione;
- da 7 e 8 anni pari al 2% del punteggio complessivo ottenuto ai sensi della lettera "A" dei criteri di valutazione;
- da 9 anni pari al 3% del punteggio complessivo ottenuto ai sensi della lettera "A" dei criteri di valutazione.

Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) al dipendente più anziano di età.

Art. 6 - Ricorso interno

Dal momento della pubblicazione della graduatoria all'albo ciascun dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata che lo riguardano. Ciascun dipendente potrà presentare osservazioni alla Commissione esaminatrice entro 8 giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria all'albo. Entro i 30 giorni successivi alla scadenza del precedente termine la Commissione esaminatrice deciderà sulle osservazioni presentate.