



COMUNE DI SAN CIPRIANO D'AVERSA

PROVINCIA DI CASERTA

**Regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni
nell'Area (art. 14, CCNL 16 novembre 2022)**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 84 del 14/06/2024

Indice

Art. 1 Disciplina

Art. 2 Periodicità delle selezioni

Art. 3 Requisiti generali per concorrere alla selezione

Art. 4 Requisiti specifici per concorrere alla selezione

Art. 5 Modalità di attribuzione dei punteggi

Art. 6 Commissione Esaminatrice

Art. 7 Approvazione e validità delle graduatorie

Art. 8 Rinvio

ART. 1 – DISCIPLINA

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Ai sensi dell'art. 14, C.C.N.L. Funzioni Locali 16.11.2022, la progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo all'uopo destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

I principi di applicazione del presente regolamento disciplinano la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree ex art. 14 C.C.N.L. Funzioni Locali 16.11.2022.

Le risorse assegnate complessivamente devono, di regola, essere destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area di inquadramento.

Le risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree devono inoltre offrire la possibilità di progressione a un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti in sede di delegazione trattante.

La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, sono individuati nella Tabella A del CCNL2019/2021 come di seguito si riporta:

AREA DI INQUADRAMENTO	MISURA ANNUA LORDA DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 1.600,00 € 1.800,00 PROFILI ISCRITTI A ORDINI O ALBI PROFESSIONALI O CON ABILITAZIONE PROFESSIONALE	6
ISTRUTTORI	• € 750,00 • € 900,00 PROFILI ISCRITTI A ORDINI O ALBI PROFESSIONALI O CON ABILITAZIONE PROFESSIONALE	5
OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
OPERATORI	€ 550,00	5

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili in ciascun anno di vigenza del CCDI è determinato, per ciascuna area di inquadramento, nella misura del 50% degli aventi diritto, ferma restando la copertura finanziaria a carico delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL e fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del contratto.

ART. 2 – PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

Le selezioni sono attivabili annualmente mediante procedura selettiva di area di inquadramento, previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il relativo contratto integrativo, nonché finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree.

I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione.

In sede di ripartizione annuale del Fondo sono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area di inquadramento, compatibilmente con gli stanziamenti e capienza del fondo.

ART. 3 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Ai fini della progressione economica tra le aree il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto di lavoro (a tempo pieno oppure parziale) a tempo indeterminato.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa.

Sono esclusi dalla partecipazione ai differenziali stipendiali i dipendenti che alla data di decorrenza della procedura si trovano in posizione di aspettativa non retribuita, ad eccezione di quella per gravi motivi personali o familiari.

ART. 4 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Attraverso le selezioni è attribuito un punteggio per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

Valutazione individuale: le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno di selezione.

Per valutazione individuale si intende il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati determinato in base alla **media** del punteggio ottenuto dalle schede di valutazione di performance individuale **degli ultimi tre anni** antecedenti l'anno in cui avviene il finanziamento dell'istituto. Nel caso in cui le valutazioni disponibili fossero inferiori a tre, la media andrà comunque calcolata sul triennio (vedi parere CFL 170). Nel caso in cui un dipendente non sia stato in uno di tali anni valutato, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Nel caso di personale trasferito o comandato, si procederà ad acquisire le valutazioni conseguite presso l'Ente di appartenenza e/o destinazione.

A.

La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio, per un punteggio massimo di 60 punti, che sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata tra i partecipanti di ciascun area contrattuale. Agli altri partecipanti sarà attribuito proporzionalmente a detto valore calcolato come di seguito indicato:

$$\text{punteggio attribuito} = \frac{\text{punteggio conseguito dal dipendente}}{\text{punteggio massimo riportato nell'ambito dell'area}} * 60$$

B. Esperienza professionale: si intende quella maturata nel medesimo profilo o profilo equivalente e attinente alle funzioni svolte dal candidato, con o senza soluzione di continuità, nel rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato e/o indeterminato, anche a tempo parziale, acquisita anche presso altre pubbliche amministrazioni di medesimo comparto o comparti diversi,

ferma restando la verifica in ordine alla sussistenza della equivalenza del livello di inquadramento con l'area di appartenenza del precedente rapporto.

Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto: Punti 0,50 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni per un massimo di 30 punti.

C. Partecipazione ad attività formative Ulteriori criteri, di seguito indicati, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, per un punteggio massimo di 10 punti:

- C.1) Istruzione: titoli di studio e corsi superiori a quelli necessari ai fini dell'accesso all'area di inquadramento:

Titolo di studio	Punteggio
Diploma*	3
Laurea triennale**	3
Laurea magistrale-specialistica***	3
Lauree ulteriori e Master Universitario I livello	2
Master Universitario II livello o Specializzazione	3
Abilitazione ordine professionale	2
Dottorato di ricerca	2

* Limitatamente all'Area degli Operatori ed Operatori Esperti.

** Limitatamente all'Area degli Operatori, Operatori Esperti ed Istruttori.

*** Limitatamente all'Area dei Funzionari EQ (la laurea triennale si considera riassorbita).

Nel caso di possesso di due o più titoli superiori rispetto a quelli d'accesso viene valutato, ai fini dell'attribuzione del punteggio, solo quello più elevato.

Per l'abilitazione agli ordini professionali il relativo punteggio sdarà attribuito solo se requisito ulteriore rispetto a quello previsto per lo svolgimento della prestazione lavorativa resa a favore dell'Ente.

- C.2) Formazione certificata e pertinente: attività formative effettuate anche nell'ambito dei piani di formazione del personale, con esclusivo riferimento a corsi per i quali è necessario sostenere un esame finale di abilitazione o il conseguimento di una certificazione delle competenze acquisite (sono esclusi i semplici corsi di formazione che rilasciato l'attestato di partecipazione).

Tipologia	Punteggio
Certificazione in lingua straniera	2
Certificazioni informatiche	2
Corsi di formazione con superamento di esame finale*	3
Corsi di formazione senza esame finale**	1

* Saranno attribuiti 3 punti indipendentemente dal numero di corsi di formazione

** Sarà attribuito 1 punto indipendentemente dal numero di corsi di formazione

ART. 5 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno 51/100, ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui all'art. 4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di inquadramento.

Una volta determinata la graduatoria per area di inquadramento, sono attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area di inquadramento.

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 presso l'Ente;
- c) minor numero di progressioni economiche effettuate;
- d) maggior tempo di permanenza nell'Area ricoperta al momento della selezione;
- e) principio del genere meno rappresentato di cui alle Linee guida sulla parità di genere nella P.A.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale stipendiale 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 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione è composta dal Segretario Generale e dagli incaricati di E.Q. dell'Area Amministrativa e dell'Area Finanziaria, in qualità di Responsabili del personale per le valutazioni del personale non incaricato di E.Q..

La Commissione è costituita dai membri del Nucleo di Valutazione per le valutazioni relative al personale titolare di E.Q.

La funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione.

La Commissione valuterà i titoli posseduti dai dipendenti concorrenti alla progressione sulla base dei punteggi attribuiti ai criteri di cui all'art. 4 del presente Regolamento.

Completate le operazioni di valutazioni dei titoli, la documentazione completa è trasmessa al Responsabile del Servizio Personale per l'approvazione degli atti della Commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie.

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione di essere sentito dalla Commissione esaminatrice. Al termine del riesame l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

ART. 7 – APPROVAZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

Al termine della valutazione i candidati sono inseriti in graduatorie distinte per Area di inquadramento.

Con determinazione del Responsabile del Servizio Personale sono approvati gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito e vengono altresì dichiarati i vincitori sulla base del posto utile occupato in graduatoria e delle somme stanziare per la progressione economica.

ART. 8 – RINVIO

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni all'interno delle aree.

Il presente regolamento si intende automaticamente aggiornato alle disposizioni normative o contrattuali sopravvenute senza necessità di modifiche espresse.