



COMUNE DI SAN MAURO CASTELVERDE
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE
PROGRESSIONI**

ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

(art.14 C.C.N.L. 16.11.2022)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 29.02.2024

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree, in coerenza con quanto stabilito dal CCNL relativo al comparto funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022 e dall'art. 52, comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 2- Definizioni e finalità

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree (progressioni orizzontali) sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza.
2. Le progressioni orizzontali consistono nell'attribuzione al dipendente, nel corso della vita lavorativa, di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, nella misura stabilita dal vigente CCNL funzioni locali del 16.11.2022 e in relazione alle risorse di parte stabile disponibili nel fondo risorse decentrate.
3. L'attribuzione di differenziali stipendiali non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

Art. 3- Differenziali stipendiali

1. I differenziali stipendiali o progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuiti mediante procedura selettiva ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno all'interno di ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse stanziare per la copertura finanziaria degli stessi nell'ambito della parte stabile del fondo risorse decentrate.
3. Per le finalità di cui al comma 2, opera il limite del 50% degli aventi diritto alla procedura all'interno di ciascuna area di inquadramento (cfr. circolare del MEF n. 15/2019– parere ARAN CFL120), da arrotondarsi, in caso di decimali, all'unità superiore oltre lo 0,50.
4. Nel caso in cui in una singola area sia presente un solo dipendente, questi potrà beneficiare della progressione in presenza dei requisiti richiesti.
5. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondersi per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella tabella A allegata al CCNL funzioni locali del 16.11.2022.
6. Il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, è pari a:

Area	Numero massimo differenziali stipendiali
Funzionari ed Elevata Qualificazione	6
Istruttori	5
Operatori Esperti	5
Operatori	5

7. Non possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che, seppur in possesso dei requisiti richiesti, godono già della posizione economica apicale nell'ambito della categoria di appartenenza (ex A6, B8, C6, D7).
8. Le economie generate da cessazione di rapporto di lavoro restano vincolate, nel periodo di vigenza delle graduatorie, all'istituto della progressione, mediante scorrimento della graduatoria in vigore.

Art. 4 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni possono essere effettuate annualmente, previa contrattazione delle risorse, e hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto del differenziale stipendiale. I requisiti dovranno essere posseduti al momento della presentazione dell'istanza.

Art. 5- Procedimento di selezione

1. La procedura di selezione per il riconoscimento dei differenziali stipendiali è indetta dal Responsabile del personale con propria determinazione con cui viene approvato il relativo bando/avviso. Nel caso in cui il Responsabile del personale intenda concorrere alla procedura selettiva, questa viene indetta dal Segretario comunale.
2. L'avviso di cui al precedente comma viene pubblicato sull'albo pretorio on-line dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni.
3. I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini fissati dal bando, apposita domanda, utilizzando il relativo modello debitamente sottoscritto a pena di esclusione, nel quale devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
4. Il giudizio di ammissibilità sulle domande pervenute e l'attribuzione dei punteggi compete alla Commissione, composta dal Segretario comunale, con funzione di Presidente, e dai titolari di incarico di elevata qualificazione. Nel caso in cui la selezione riguardante un titolare di E.Q, la valutazione compete al Nucleo di valutazione, sentito il Segretario comunale.

5. L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti di partecipazione o per altre cause viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati, mediante notifica personale nella sede di lavoro.
6. La commissione cura l'istruttoria per ciascun dipendente, assegnando i punteggi ai sensi dell'art. 9 del presente regolamento.
7. Terminata l'istruttoria e attribuiti i punteggi, la Commissione provvede alla formazione della graduatoria per ciascuna area a norma dell'art. 10. La graduatoria viene approvata dal Responsabile del personale o dal Segretario comunale con propria determinazione e viene pubblicata all'albo pretorio on-line dell'Ente.

Art. 6 – Requisiti di partecipazione

1. Sono ammessi a partecipare alla procedura i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia esso a tempo pieno o a tempo parziale), anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, in possesso dei seguenti requisiti:
 - non aver beneficiato, negli ultimi 2 anni, di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, ossia il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo);
 - 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.

Art. 7 – Criteri di valutazione

1. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie, differenziate per ogni singola area contrattuale, finalizzate al riconoscimento della progressione orizzontale sono i seguenti:

a) 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 massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore;

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 la decorrenza dell'istituto. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità, nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione. Eventuali periodi di aspettativa non vengono computato nel calcolo dell'anzianità. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il punteggio previsto per ciascuna area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:
Punteggio = (punteggio max per area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno 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:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel quinquennio 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 titoli sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già precedentemente valutati ai fini di una progressione economica, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione.

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

AREA OPERATORI	
Titolo	Punti max 5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corsi di durata pari o superiore a 6 ore, entro il limite di 4 punti

AREA OPERATORI ESPERTI	
Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2
Laurea triennale, specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corsi di durata pari o superiore a 6 ore, entro il limite di 4 punti

AREA ISTRUTTORI	
Titolo	Punti max 15
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	5
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	2 per ogni titolo entro il limite massimo di 5 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,4 per corsi di durata pari o superiore a 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
Titolo	Punti max 20
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	7
Abilitazione professionale	3
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 4 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,4 per corsi di durata pari o superiore a 6 ore, entro il limite di 6 punti

d) capacità e abilità in ambito lavorativo:

con le capacità e abilità in ambito lavorativo, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance) per un periodo minimo di tre anni i seguenti fattori

- capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavoro assegnati:
 - minima: punti 1;
 - buona: punti 2;
 - rilevante: punti 3;
 - elevata: punti 4;
- la capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo:
 - minima: punti 1;
 - buona: punti 2;
 - rilevante: punti 3; -
 - elevata: punti 4;
- il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità:
 - minima: punti 0;
 - buona: punti 1;
 - rilevante: punti 2; -
 - elevata: punti 3;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro:
 - minima: punti 1;
 - buona: punti 2; -
 - rilevante: punti 3; -
 - elevata: punti 4.

Art. 8 – Ponderazione dei criteri di valutazione

1. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a **100**.
2. A ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna area, come di seguito indicato:

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	Capacità e abilità in ambito lavorativo	Totale massimo
Operatori	45	35	5	15	100

Operatori esperti	50	25	10	15	100
Istruttori	55	15	15	15	100
Funzionari E.Q.	60	5	20	15	100

Art. 9- Modalità di attribuzione dei punteggi

1. A ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione che abbia presentato domanda nei termini previsti dall'avviso, dopo averne verificato l'ammissibilità, viene attribuito dalla Commissione un punteggio individuale, dato dalla somma dei punteggi attribuiti sulla base dei criteri individuati all'art. 7, lett. a), b), c) e d).

Art. 10- Formazione della graduatoria e criteri di priorità

1. I punteggi individuali conseguiti concorrono alla formazione della graduatoria per ciascuna area.
2. 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:

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

3. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti all'interno di ciascuna graduatoria, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) maggior numero di anni dall'ultimo differenziale stipendiale/categoria economica di inquadramento;
 - c) maggior anzianità di servizio nella posizione in godimento;
 - d) maggiore età anagrafica.

4. 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.
5. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 11- Ricorso

1. Entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, i dipendenti che hanno partecipato alla procedura selettiva possono presentare motivata istanza di riesame e, contestualmente, possono chiedere di essere sentiti dai membri della Commissione. All'incontro, che deve avvenire nel termine di 5 giorni dalla richiesta, può assistere un rappresentante sindacale o un legale di fiducia del dipendente.
2. Decorsi i suddetti termini o in assenza di richiesta di incontro, nei successivi 5 giorni la Commissione decide sull'istanza in via definitiva.

Art 12. Norma di rinvio

1. Per ogni altro aspetto non disciplinato dal presente Regolamento, si fa rinvio alle norme vigenti in materia, al vigente CCNL funzioni locali del 16.11.2022 e al CCDI 2023-2025.

