

# COMUNE DI MONTECRETO

## REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

## ART. 1 – LA DISCIPLINA

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2022 del 16.11.2022 e s.m.i., 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.
3. Il presente regolamento disciplina la metodologia di valutazione per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree ex art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2022 del 16.11.2022 e s.m.i..
4. Le risorse assegnate complessivamente devono, di regola, essere destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area avente i requisiti ad accedere alle progressioni.
5. Le risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad 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.
6. 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.

## ART. 2 – PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate annualmente mediante procedura selettiva di area, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree.
2. I requisiti per partecipare alla procedura selettiva dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione.
3. In sede di ripartizione annuale del Fondo vengono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.

## ART. 3 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Ai fini della progressione economica all'interno dell'area il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto di lavoro (full o part time) a tempo indeterminato e:
  - possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 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. Laddove, alla scadenza del termine per la presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva con gli effetti di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021
  - alla progressione economica può partecipare il personale che abbia conseguito una valutazione media negli ultimi tre anni disponibili superiore o pari a 6/10.

## ART. 4 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

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

- A. Valutazione individuale: le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di selezione. La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio, per un punteggio massimo di 50 punti, calcolato come di seguito indicato:

<b>Media performance nel triennio</b>	<b>Punteggio</b>
100-99	50
98-98,9	48,5
97-97,9	47
96-96,9	45,5
95-95,9	44
94-94,9	42,5

Per ogni punto di media in meno, vengono tolti 1,5 punti

- B. Esperienza professionale: per esperienza professionale si intende quella maturata, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera D, numero 2, per un punteggio massimo di 40 punti, attribuibile nel seguente modo:

<b>Esperienza</b>	<b>Punteggio</b>
Anno di servizio	2,4
Mese di servizio (o frazione superiore a 15 giorni)	0,2

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

- C.1) 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 rilasciano l'attestato di partecipazione):

<b>Tipologia</b>	<b>Punteggio</b>
Corsi di specializzazione con superamento di esami	1
Certificazione in lingua straniera A1 – A2	1
Certificazione in lingua straniera B1 – B2	3
Certificazione in lingua straniera C1 – C2	5
Certificazioni informatiche base	3
Certificazione informatiche avanzate	5
Altre certificazioni	1

#### ART. 5 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto.
2. Una volta determinata la graduatoria per area, verranno attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

3. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
4. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.
5. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni, è attribuito un punteggio ulteriore pari al 3% (arrotondato per eccesso) del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui all'art. 4.

#### ART. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La Commissione è composta dal Segretario e dai Responsabili di Area.
2. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione.
3. La Commissione deve essere costituita nel rispetto delle pari opportunità, salvo impossibilità da motivarsi nel provvedimento di nomina.
4. 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.
5. Compilate le operazioni di valutazioni dei titoli, la documentazione completa viene trasmessa al Responsabile del Servizio Personale per l'approvazione degli atti della Commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie.

#### ART. 7 – APPROVAZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

1. Al termine della valutazione i candidati verranno inseriti in graduatorie distinte per Area.
2. Con determinazione del Responsabile del Servizio Personale vengono approvati gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito e vengono altresì dichiarati i vincitori sulla base del posto utile occupato in graduatorie e delle somme stanziare per la progressione economica.
3. Le graduatorie vengono pubblicate per 15 giorni sull'albo pretorio online e affisse on luogo accessibile ai dipendenti. Decorso tale termine, le graduatorie diventano definitive.

#### ART. 8 - RECLAMO

1. È possibile proporre reclamo alla Commissione entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, in caso di evidenti errori nell'attribuzione del punteggio.
2. La Commissione procederà all'esame del reclamo entro 10 giorni dal ricevimento.

#### ART. 9 – 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.