

Art. 11 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo e da premiare il merito, ad una quota limitata di dipendenti e comunque in una quota tale che, a regime di ogni selezione, il fondo PEO non incida più del 49% del totale delle Risorse Stabili.
2. A tal fine le parti concordano, in sede di Contratto integrativo di Ente, il budget da destinare all'istituto, il cui finanziamento deve necessariamente trovare copertura all'interno delle risorse stabili di cui all'art. 79 comma 1 del CCNL 16/11/2022. Il Contratto integrativo stabilisce inoltre la decorrenza delle nuove progressioni che non potrà mai essere antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto. Il contratto integrativo definisce altresì il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate.
3. Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti dell'ente in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica (compresi comandi in uscita), ad esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
 - b. assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni, alla data di decorrenza della progressione, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c), il termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni. Ai predetti fini, pertanto, il termine di assenza riconoscitiva dell'istituto, ai fini dell'accesso alla presente procedura valutativa, è stabilito in anni 3
 - c. assenza, negli ultimi due anni, di comminazione di 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, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato
4. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del servizio risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per un minimo di 7 (sette) giorni;
5. i dipendenti 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 valutazione della performance del triennio precedente se proveniente da altro ente, l'esperienza professionale maturata e le Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi come dettagliate al punto 12;
6. Scaduto detto termine, il servizio risorse umane, verificati i titoli dichiarati, provvede alla redazione delle relative graduatorie per Area, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati.



7. Le graduatorie formate ad esito della valutazione comparativa, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso ed è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame entro 7 giorni lavorativi a pena di decadenza presso l'ufficio del personale.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.
9. i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

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	Totale massimo
Operatori	60	40	--	100
Operatori esperti	65	35	--	100
Istruttori	70	25	5	100
Funzionari ed EQ	80	10	10	100

10. 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, nell'ultimo quadriennio precedente

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.

Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.

11. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente all'interno della medesima Area Professionale, 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 l'attivazione dell'istituto. Si attribuisce fino a un massimo di: punti 40 per l'Area degli Operatori (n. 1 punto per ogni anno), 35 per l'Area degli operatori esperti (n. 0,875 punti per ogni anno), 25 punti per l'area degli Istruttori (n. 0,625 punti per ogni anno), 10 punti per l'Area dei Funzionari ed EQ (n. 0,25 punti per ogni anno). (Anzianità massima valutabile: 40 anni).

Si considera anno intero il periodo superiore a 6 mesi.

12. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

I corsi di formazione saranno considerati a seguito adozione piano della formazione.

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 sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

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

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso dall'esterno come da declaratoria contrattuale.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 5
Laurea triennale (max 1 punto) o	Max 2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale) max 2 punti	
Abilitazione professionale purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente	Max 0,5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello, attinenti alle mansioni /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto
Corsi di formazione e aggiornamento professionale – saranno considerati a seguito adozione piano della formazione	0,5 per corsi di durata superiore almeno 3 ore, entro il limite di 1,5 punti

AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	Max 4

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Abilitazione professionale	Max 1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello, attinenti alle mansioni /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale - saranno considerati a seguito adozione piano della formazione	1 per corsi di durata superiore almeno 3 ore, entro il limite di 3 punti

13. Vengono attribuiti i seguenti criteri di priorità, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni attribuzione di una maggiorazione del 3% del punteggio ottenuto ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. f) del CCNL 2019/2021;
14. I criteri di spareggio, a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:
- a) maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche;
 - b) maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite);
 - c) maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale)
 - d) la minore età anagrafica
15. Per ogni Area, la progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio complessivo più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.
16. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:
- a) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva
 - b) i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva
 - c) il differenziale stipendiale è attribuito, agli eventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento
 - d) a norma dell'art. 102 del CCNL, per il personale a cui è richiesto il possesso di specifica abilitazione e/o iscrizione ad albi professionali per l'esercizio delle mansioni, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
 - e) i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL

- f) l'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.