



COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

Provincia di Caserta

Via Municipio, C.A.P. 81010

Tel 0823/863042 Fax 0823/863616

REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1 Disposizioni generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consiste nell'attribuzione di "differenziali stipendiali" ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A di cui al CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.
3. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità annua di dipendenti non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna area.
4. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito all'interno della stessa Area i punteggi più alti in base ai criteri di cui all'art. 5.

2 Requisiti per concorrere alla selezione

1. I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.
2. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
3. I requisiti necessari per l'ammissione, sono i seguenti:
 - essere in possesso di due anni ovvero 24 mesi (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) di anzianità nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica;
 - non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori alla multa;
4. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
 - ferie;
 - congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
 - permessi di cui alla legge 104/92;
 - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;

- assenze per malattia conseguente a gravi patologie;
- permessi e distacchi sindacali.

3 La procedura

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile della struttura ove è collocato il Servizio Personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche eviene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet per almeno 30 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.
3. I dipendenti interessati presentano, entro 30 giorni dalla pubblicazione del bando, apposita istanza.
4. La valutazione delle istanze è effettuata dal Responsabile del Personale.
5. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal dirigente in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
6. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.
7. A seguito delle valutazioni dei dipendenti che hanno presentato istanza distinti per categoria si forma la graduatoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
8. Si procederà all'attribuzione della progressione anche in presenza di una sola domanda di partecipazione.

4 Criteri per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria.

1. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a) 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;
 - b) Esperienza professionale, ossia l'esperienza maturata nel medesimo profilo professionale 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;
 - c) Formazione/arricchimento professionale: il punteggio della formazione non si intende acquisito per intero qualora l'Ente non abbia provveduto ad effettuarla per tutto il personale avente diritto. Diversamente, il punteggio viene attribuito in caso di arricchimento professionale in favore dei dipendenti che ordinariamente svolgono attività lavorative inerenti alle competenze acquisite.
 - d) Titoli superiori: vengono considerati i titoli superiori rispetto a quelli dell'area di inquadramento.
2. La ponderazione dei criteri di cui al comma precedente è effettuata secondo il seguente criterio:

Area	Media ultime tre valutazioni	Esperienza Professionale	Formazione	Titoli superiori
Area Operatori e Operatori Esperti	55 %	35 %	5 %	5%
Area Istruttori / Area Funzionari e EQ	55 %	25 %	10 %	10%

--	--	--	--	--

3. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% rispetto al punteggio ottenuto derivante dalla media.

4. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi dei commi precedenti sono:

- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
- maggiore età.

5 Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali

1. Per la media delle ultime tre valutazioni annuali individuali si ha riguardo alle valutazioni relative alla performance individuale e organizzativa rese in ossequio al Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Castel Campagnano.

2. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 60% rispetto al valore massimo attribuibile per ogni anno da determinarsi mediante l'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio o, in alternativa, delle ultime tre schede di valutazione disponibili.

6 Esperienza professionale

1. Per esperienza professionale si intende l'anzianità di servizio maturata presso l'Ente di appartenenza o presso altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato odeterminato.

2. Il punteggio massimo attribuibile per gli operatori ed operatori esperti è nella misura di 35, così suddivisi:

- 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e 0,50 punti per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni.

3. Il punteggio massimo attribuibile per gli istruttori e funzionari di EQ è nella misura di 25, così suddivisi:

- 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e 0,30 punti per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni.

7 Formazione

1. Il punteggio relativo all'attività di formazione non si intende acquisito per intero qualora l'Ente non abbia provveduto ad effettuarla per tutto il personale avente diritto. Diversamente, il punteggio viene attribuito in caso di arricchimento professionale in favore dei dipendenti che ordinariamente svolgono attività lavorative inerenti alle competenze acquisite.

2. In attuazione del piano formativo triennale viene riconosciuto il seguente punteggio:

- Per gli operatori e gli operatori esperti che hanno partecipato al piano formativo dell'Ente sono riconosciuti 5 punti;
- Per gli istruttori e i funzionari di EQ che hanno partecipato al piano formativo dell'Ente sono riconosciuti 10 punti.

8 *Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree – differenziali stipendiali – e non assegnate*

1. Le somme destinate alla progressione economica all'interno delle aree – differenziali stipendiali definite con l'accordo e non assegnate, potranno essere destinate ad incrementare il fondo della produttività dell'anno di riferimento e distribuite in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

9 *Entrata in vigore*

1. Le norme contenute nel presente Regolamento entrano in vigore con l'immediata eseguibilità della deliberazione di approvazione dello stesso da parte della Giunta Comunale.

