

REGOLAMENTO RECANTE PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Adeguato alle disposizioni di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 16.11.2022, Comparto Funzioni Locali, Triennio 2019-2021

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 27/06/2024

INDICE

ART. 1 – LA DISCIPLINA 3

ART. 2 – PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI 3

ART. 3 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE 3

ART. 4 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE 4

ART. 5 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI 4

ART. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE 4

ART. 7 – APPROVAZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE 5

ART. 8 - RECLAMO 5

ART. 9 – RINVIO 5

ART. 1 – LA 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 ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

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:

- 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 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2022 del 16.11.2022 e s.m.i.

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

- 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.

- 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 – PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate annualmente mediante procedura selettiva di area, previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo economico.

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

Ai fini della progressione economica tra le aree il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto di lavoro (full e part time) a tempo indeterminato:

• possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;

• permanenza nella categoria economica in godimento di almeno 3 (tre) anni;

• 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.

ART. 4 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

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 60 punti per operatori e operatori esperti, 55 punti per istruttori e 50 punti per funzionari.

B. Esperienza professionale: per esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, e nella medesima posizione economica o differenziale stipendiale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: punteggio massimo di 40 punti, attribuibile nel seguente modo: 1 punto per ogni anno nel medesimo profilo e 0,5 punti ogni 6 mesi. Frazioni inferiori a 6 mesi non verranno considerate.

C. Corsi di formazione: svolti per conto del Comune di Nerviano nel triennio precedente solo per istruttori e funzionari. Vengono valutati solo i corsi di formazione per i quali è stato rilasciato un attestato finale. Non sono valutabili i corsi di formazione obbligatoria (sicurezza, anticorruzione, privacy, corso per agenti di P.L., etc…).

Viene attribuito 1 punto per ogni corso di formazione di durata pari o superiore a 6 ore; per corsi di formazione di durata inferiore alle 6 ore viene attribuito 0,5 punti.

Punteggio massimo conseguibile di punti: n. 5 per istruttori e n. 10 per funzionari.

D. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo di 3 (tre) punti.

ART. 5 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. 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. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con il minor numero di progressioni economiche effettuate. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato con più anzianità presso l'Ente e successivamente la maggiore età anagrafica.

ART. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione è composta dal Segretario Generale e dai Responsabili di Servizio. La funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente dell'Ufficio Risorse Umane ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione. La Commissione deve essere costituita

nel rispetto delle pari opportunità, salvo impossibilita da motivarsi nel provvedimento di nomina. 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 valutazione dei titoli, la documentazione completa viene trasmessa al Responsabile del Servizio Risorse Umane per l'approvazione degli atti della Commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie.

ART. 7 – APPROVAZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

Al termine della valutazione i candidati verranno inseriti in graduatorie distinte per Area. Con determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane 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 stanziate per la progressione economica.

ART. 8 - RECLAMO

È possibile proporre reclamo alla Commissione entro 7 (sette) giorni dalla pubblicazione della graduatoria, in caso di evidenti errori nell'attribuzione del punteggio. La Commissione procederà all'esame del reclamo entro 10 (dieci) 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.