



CITTÀ DI PALAZZOLO SULL'OGLIO

Provincia di Brescia

Via XX settembre, 32 – 25036 Palazzolo sull'Oglio (BS) - Tel. 0307405500 - Fax 0307405566 - Codice fiscale 00400530176

www.comune.palazzolosulloglio.bs.it

SEDUTA DEL 19 SETTEMBRE 2023

Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

Numero 118 del 19-09-2023

OGGETTO: APPROVAZIONE MANUALE OPERATIVO SULL'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI

Nell'anno duemilaventitre, il giorno diciannove del mese di Settembre, convocato per le ore 17:30, presso la Sede comunale, in seguito a convocazione disposta con invito scritto e relativo ordine del giorno ai singoli, si è riunita la Giunta Comunale.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla normativa vigente, all'appello risultano presenti:

COSSANDI GIANMARCO	Sindaco	Presente
MARCANDELLI FRANCESCO	Vice Sindaco	Presente
PEDERCINI OMBRETTA	Assessore	Presente
GATTO MATTEO	Assessore	Assente
BELOTTI BRUNO	Assessore	Presente
BERTOLI MARINA	Assessore	Presente

Numero totale PRESENTI: 5 - ASSENTI: 1

Assiste alla seduta il SEGRETARIO GENERALE LEONILDE CONCILIO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale in numero degli intervenuti, GIANMARCO COSSANDI nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

SU PROPOSTA del Segretario generale, dott.sa Leonilde Concilio,

PREMESSO che, in data 3 agosto 2023, è stato stipulato il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025 sulla base di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 così come sottoscritto in data 16 novembre 2022;

CONSIDERATO che l'articolo 5 del CCI per il triennio 2021-2023 ha stabilito i criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle Aree professionali, in relazione al nuovo sistema di classificazione del personale stabilito dal CCNL 16.11.2022;

ATTESO che, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali, risulta necessario disciplinare con una nuova regolamentazione l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali;

CONSIDERATO che le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art.52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;

RICHIAMATO l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, in base al quale le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;

DATO ATTO che:

- l'istituto della progressione economica all'interno delle Aree professionali si realizza mediante attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
- la misura annua di ciascun differenziale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2023;
- la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere una "quota limitata" rispetto alla platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150 del 2009 (Vd. anche la Circolare del Conto annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP, del 16 maggio 2019, n. 15);
- con riferimento ai criteri da individuare per le progressioni, l'esperienza professionale non può coincidere con la mera valutazione dell'anzianità di servizio; inoltre, i criteri devono essere equamente ponderati;
- le vigenti disposizioni prevedono una selettività della procedura fondata sul merito e sulle competenze professionali;
- la decorrenza delle progressioni economiche non può essere antecedente alla pubblicazione delle graduatorie relative alle progressioni;
- il CCI sottoscritto il 03/08/2023 prevede la quantificazione delle risorse da destinare ai differenziali stipendiali, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti;

RITENUTO di disciplinare, in uno specifico Manuale operativo nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'Ente, l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree Professionali;

RITENUTO in particolare di disciplinare:

- la penalizzazione quale ulteriore requisito di ammissione;
- la procedura;
- le modalità di valutazione dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite;

PRESO ATTO che il testo in bozza del Manuale qui allegato è stato anticipato via e-mail ai componenti la RSU, al CUG e al Nucleo di Valutazione;

VISTO l'allegato *“Manuale operativo sull'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree professionali”*;

RICHIAMATA la propria competenza all'adozione del presente deliberato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

RITENUTO di dover provvedere in merito;

RITENUTO inoltre di dare comunicazione del contenuto del presente atto alle Organizzazioni Sindacali rappresentative;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario generale, dott.ssa Leonilde Concilio, ai sensi degli artt. 147/bis c.1 e 49 c.1 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con il D. Lgs. N. 267/2000 e s.m.i., attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa posta in essere con il presente atto;

ACQUISITO il parere di regolarità contabile rilasciato dal Dirigente dell'Area Finanziaria, dott. Giuseppe Gallone, ai sensi degli artt. 147/bis c.1 e 49 c.1 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con il D. Lgs. N. 267/2000 e s.m.i., attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa posta in essere con il presente atto;

DATO ATTO:

- che con deliberazione n. 70 del 20/12/2022, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 (D.U.P.) e il Bilancio di Previsione 2023/2025 e relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 24/01/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il periodo 2023/2025 ;

VISTI

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 118/2011;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento comunale di contabilità;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi in forma palese,

D E L I B E R A

1. DI APPROVARE integralmente le premesse quali parti integranti e sostanziali del dispositivo;

2. DI APPROVARE l'allegato *“Manuale operativo sull'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree professionali”* composto da una Premessa e da n. 3 Articoli;

3. DI REVOCARE il “Manuale operativo sull’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali” precedentemente approvato;

4. DI DEMANDARE al Settore Personale (gestione e giuridica):

- la pubblicazione della presente deliberazione al link "Amministrazione Trasparente" sul sito web istituzionale del Comune, ai fini della generale conoscenza;
- la trasmissione della presente deliberazione alla RSU e al CUG per informazione successiva;
- la trasmissione della presente deliberazione ai dipendenti per opportuna conoscenza;

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

RAVVISATA l’urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

VISTO l’art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.);

CON VOTI favorevoli e unanimi espressi in forma palese,

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
GIANMARCO COSSANDI

Il Segretario Generale
LEONILDE CONCILIO

☒ Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

☐ La Deliberazione diverrà esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate.



CITTÀ DI PALAZZOLO SULL'OGLIO
Provincia di Brescia

Proposta di Deliberazione di Giunta comunale

Servizio Gestione Giuridica del Personale
Proposta n° 41/2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE MANUALE OPERATIVO SULL'ATTRIBUZIONE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

ai sensi dell'articolo 49, comma 1, e 147 bis comma 1 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

Si esprime parere

☒

Favorevole

☐

Contrario

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

Palazzolo sull'Oglio, li 19-09-2023

II DIRIGENTE/VICE SEGRETARIO

GIUSEPPE GALLONE



Proposta di Deliberazione di Giunta comunale

**Servizio Gestione Giuridica del Personale
Proposta n° 41/2023**

**OGGETTO: APPROVAZIONE MANUALE OPERATIVO SULL'ATTRIBUZIONE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(ai sensi dell'articolo 49, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

Si esprime parere

☒ [X]

Favorevole

☐ []

Contrario

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.
Palazzolo sull'Oglio, lì 19-09-2023

Il Segretario Generale
DOTT.SSA LEONILDE CONCILIO



Deliberazione di Giunta comunale n° 118/2023

SETTORE GESTIONE RISORSE UMANE

OGGETTO: APPROVAZIONE MANUALE OPERATIVO SULL'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE certifica che il provvedimento viene pubblicato all'Albo online consultabile sul Sito Ufficiale dell'Ente dal 25-09-2023 per giorni quindici consecutivi.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al competente Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia entro 60 giorni, ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni dall'esecutività dell'atto.

Palazzolo sull'Oglio, li 25-09-2023

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA LEONILDE CONCILIO

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate

COMUNE DI PALAZZOLO SULL'OGLIO



PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE MANUALE OPERATIVO

PREMESSA

- Art. 1 Criteri generali per la progressione economica orizzontale**
a) Vincoli delle risorse
b) Requisiti di partecipazione
c) Procedure selettive e criteri di valutazione, valutazione
dell'esperienza maturata e competenze acquisite
- Art. 2 Ulteriori requisiti di ammissione**
a) Penalizzazioni
- Art. 3 Procedura**

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. ... in data 2023
Il Segretario generale dott.ssa Leonilde Concilio

PREMESSA

Le progressioni economiche all'interno delle Aree avvengono, come prescritto dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

Si richiama inoltre l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, in base al quale le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

La quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota 'limitata' e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150 del 2009 (Vd anche la Circolare del Conto annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP, del 16 maggio 2019, n. 15).

Con riferimento ai criteri da individuare per le progressioni, l'esperienza professionale non può coincidere con la mera valutazione dell'anzianità di servizio; inoltre, i criteri devono essere equamente ponderati.

Le vigenti disposizioni prevedono una selettività della procedura fondata sul merito e sulle competenze professionali.

La decorrenza delle progressioni economiche non può essere antecedente alla pubblicazione delle graduatorie relative alle progressioni.

Nel CCI, contratto integrativo, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

Art. 1 Criteri generali per la progressione economica orizzontale

La progressione economica all'interno delle Aree viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui il presente Manuale Operativo è parte integrante.

a) Vincoli alle risorse

Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono definite nel CCI contratto collettivo integrativo triennale, fatta salva la possibilità di revisione annuale; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella seguente Tabella A del CCNL 16/11/2022:

Tabella A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:

- che la percentuale dell'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le EQ elevate qualificazioni), che potrà essere destinata alle progressioni economiche sarà da decidersi annualmente con apposito accordo;
- nel 50% del personale avente i requisiti il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale nel triennio di validità del contratto.

b) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre dell'anno antecedente la selezione, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni (in sede di contrattazione elevato a 4 solo per alcuni differenziali –

art.14 c.2 lett. a CCNL 16/11/2022) non hanno beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto della data di decorrenza della progressione economica effettuata dal dipendente) e successivamente con permanenza nel differenziale gradualmente più elevato, come da **tabella** di seguito riportata:

Operatori esperti		Istruttori		Funzionari		Funzionari EQ	
differenziali		differenziali		differenziali		differenziali	
1°	3 anni	1°	3 anni	1°	3 anni	1°	4 anni
2°	3 anni	2°	3 anni	2°	4 anni	2°	4 anni
3°	3 anni	3°	3 anni	3°	4 anni	3°	4 anni
4°	3 anni	4°	3 anni	4°	4 anni	4°	4 anni
5°	3 anni	5°	3 anni	5°	4 anni	5°	4 anni
-	-	-	-	6°	4 anni	6°	4 anni

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 comminata dall'UPD ufficio per i procedimenti disciplinari; 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.

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 (80%) dei punteggi di valutazione al netto della componente legata all'anzianità.

c) Procedure selettive e criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area professionale	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
	A	B	C	
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	25	5	100
Funzionari	80	15	5	100
Funzionari E.Q.	80	15	5	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza 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

L'esperienza professionale acquisita negli ultimi 3 anni sarà valutata dal Coordinamento dei Responsabili valutatori composto da: Segretario generale, Dirigenti, Funzionari EQ per i dipendenti appartenenti alle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dai Dirigenti coordinati dal Segretario generale per i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari con Elevata Qualificazione -EQ-.

Il Coordinamento dei Responsabili valutatori definirà il punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione con riferimento ai seguenti fattori:

- Esperienza maturata con la sostituzione continuativa e duratura di colleghi con profili/mansioni diversi;
- Esperienza maturata nell'aver fronteggiato situazioni di emergenza o di carenza di personale;
- Esperienza maturata per aver assunto nuovi compiti;
- Esperienza maturata per aver operato in contesti di rilevante mutevolezza normativa.

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite negli ultimi 3 anni saranno valutate dal Coordinamento dei Responsabili valutatori composto da: Segretario generale, Dirigenti, Funzionari EQ per i dipendenti appartenenti alle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dai Dirigenti coordinati dal Segretario generale per i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari con Elevata Qualificazione E.Q.

Il Coordinamento dei Responsabili valutatori definirà il punteggio da assegnare ai partecipanti alla selezione.

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.1) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica;

b.2) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto;

c) Nuove competenze digitali/Utilizzo nuovi software;

d) Apprendimento lingua straniera.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali di cui al punto b.1 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.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max (totale max 2)
Laurea triennale	
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	
Abilitazione professionale	
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	
Corsi di formazione e aggiornamento professionale (solo certificati)	

AREA FUNZIONARI	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max (totale max 2)
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	
Abilitazione professionale	
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	
Corsi di formazione e aggiornamento professionale (solo certificati)	

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max (totale max 2)
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	
Abilitazione professionale	
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	
Corsi di formazione e aggiornamento professionale (solo certificati)	

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 mediante concorso.

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere b) e c).

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.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche 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 dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area professionale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica;

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) secondo quanto previsto dall'art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022.

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

Art. 2 Ulteriori specifiche sui requisiti di ammissione

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.

Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità minima nella posizione economica inferiore dettagliata nella tabella sopra riportata e graduata in rapporto alla posizione ricoperta.

Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente punto sono compresi anche i periodi prestati presso altre Pubbliche Amministrazioni, a parità di categoria o posizione giuridica.

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 (80%) dei punteggi di valutazione al netto della componente legata all'anzianità.

Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.

a) penalizzazioni

Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti l'indizione della selezione per le PEO una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

Art. 3 Procedura

1. Con determinazione del Segretario generale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando viene pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente"- Bandi di concorso - del sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 giorni e trasmesso via e-mail a tutti i dipendenti. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso in copia via e-mail, in tempo utile per la presentazione della domanda.
3. I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata, apposita **istanza**, corredata dal curriculum e documentando, se ne ravvisano la necessità, le rilevanti esperienze maturate e competenze acquisite.
4. L'Ufficio Personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente.
5. Il Coordinamento dei Responsabili valutatori, presieduto dal Segretario generale, per i dipendenti non E.Q., si riunisce per accertare la presenza di esperienze maturate e competenze acquisite significative o molto significative per l'assegnazione del punteggio integrativo, sulla base dei fattori indicati al punto c) del precedente articolo . Può disporre audizioni del personale interessato.
6. Il coordinamento dei Dirigenti Valutatori delle E.Q. presieduto dal Segretario generale si riunisce per la valutazione dei Funzionari con Elevata Qualificazione;
7. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna Area , garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna Area, laddove presente almeno una candidatura ammissibile per ciascuna Area.
8. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) secondo quanto previsto dall' art. 14 comma 2 lettera f) CCNL 16/11/2022.
9. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area professionale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i criteri di precedenza indicati al precedente articolo 1 nella sezione 'Formazione della graduatoria e criteri di priorità'.
10. Concluse le operazioni di valutazione da parte del Coordinamento dei valutatori, la graduatoria viene formalmente approvata dal Segretario generale e pubblicizzata internamente mediante affissione alla bacheca accessibile a tutti i dipendenti. Gli atti di approvazione dei passaggi economici riporteranno solamente i nominativi dei dipendenti beneficiari della progressione.
11. **Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria della selezione effettuata**, e vengono liquidate solo dopo la sottoscrizione del CCI.