

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA

- Art. 1 – CRITERI GENERALI**
- Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**
- Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**
- Art. 4 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**
- Art. 5 – PROCEDURE SELETTIVE**
- Art. 6 - CRITERI DI VALUTAZIONE**
- Art. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**
- Art. 8 – ENTRATA IN VIGORE**

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Articolo 1 - criteri generali

1. Le progressioni economiche all'interno dell'area sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D. Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D. Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022.
2. L'istituto della progressione economica all'interno della area ha lo scopo di riconoscere con un compenso economico stabile le accresciute competenze dei dipendenti, si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti ai differenziali successivi previsti nel contratto collettivo nazionale di lavoro. Il valore economico di ogni differenziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali alla tabella A.
3. Le progressioni economiche all'interno della area 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 adottato dall'Ente. Ai fini della progressione economica il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi continuativi.
4. Le progressioni all'interno dell'area possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

Articolo 2 PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa disponibilità economica nelle risorse stabili del fondo delle risorse decentrate, con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza dei benefici economici.
2. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute con la decorrenza stabilita in sede di contrattazione decentrata ed in nessun caso l'attribuzione della progressione economica può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

Articolo 3 POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Su proposta dell'Amministrazione viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo si determina nel 50% del personale avente diritto il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale in ciascun anno.



Two handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom right of the page. The first signature is a stylized cursive 'M'. The second signature is more complex, with the word 'Bey' clearly legible at the start, followed by a large flourish and a small '2' at the end.

3. Le risorse destinate alle progressioni all'interno dell'area 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.
4. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Articolo 4 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. 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 di decorrenza del beneficio.
2. Per poter partecipare a tali selezioni occorre:
 - avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello in cui avviene la selezione, l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica
 - Non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni (il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente l'annualità di indizione della procedura selettiva).

Articolo 5 PROCEDURE SELETTIVE

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tale fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

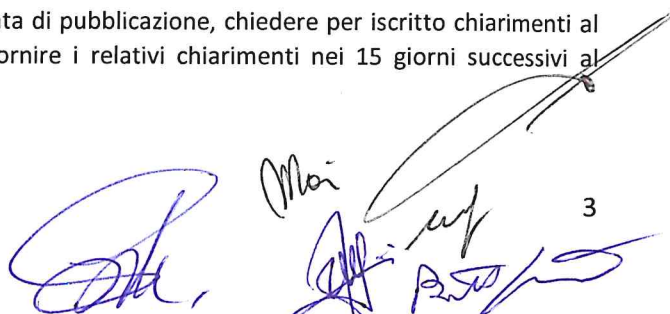
Nel caso in cui all'interno di una annualità il dipendente riceva due valutazioni diverse (es. incarico EQ), si terrà conto della media aritmetica ponderata dei punteggi, tenendo in considerazione il periodo di riferimento della valutazione.

Dopo la stipula del contratto decentrato integrativo, con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, il Direttore Generale con propri provvedimenti procede

- a) All'ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti in base alla documentazione esistente agli atti secondo i criteri sotto indicati;
- b) Indire procedura selettiva e a formulare la relativa graduatoria;

La graduatoria verrà pubblicata sul sito aziendale nella apposita sezione 'Amministrazione trasparente'

Il dipendente può, nel termine di 7 giorni dalla data di pubblicazione, chiedere per iscritto chiarimenti al Responsabile del procedimento, il quale, deve fornire i relativi chiarimenti nei 15 giorni successivi al ricevimento della richiesta



3

Articolo 6 CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri per la formazione della graduatoria sono determinati dall'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno rilevanti con le seguenti modalità:

1. Media della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivare l'istituto della progressione. – PUNTI 60/100
Per determinare omogeneità tra il sistema di valutazione del personale incaricato di E.Q. ed il restante personale, i punteggi verranno riportati tutti in 100 esimi.
Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si farà riferimento alle ultime tre valutazioni valide.
2. Viene riconosciuto un punteggio di valorizzazione per l'esperienza maturata nella posizione economica inferiore in godimento. Il punteggio massimo riconoscibile per detto parametro è di 40/100.
L'anzianità di servizio è calcolata, con esclusione degli eventi che interrompono la carriera, attribuendo un punteggio di 0,165 per ogni mese di servizio (si considera un mese il periodo di lavoro superiore a 15 giorni)
Per la valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato, già prestati dal dipendente con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, non concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta di cui sopra.
Verrà quindi valutata l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento con contratto a tempo indeterminato.

Art. 7 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati all'art. 6.
2. La progressione economica è attribuita con graduatoria unica ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto individuati in ordine decrescente nella graduatoria finale di merito.
3. Una volta determinata la graduatoria verranno effettuati i passaggi sulla base delle risorse disponibili precedentemente stanziate e secondo quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata.
4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale, sarà preferito il candidato con più anzianità di servizio nella posizione economica. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Articolo 8 ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per l'Azienda Speciale

Centro Formativo Provinciale "G. Zanardelli"

Il Direttore Generale

Ing. Fontana Federico

Per le OO.SS.

(CISL FID)
CONSIGLIO FUNZIONALE
LOCALI

Mai



Zanardelli

CENTRO FORMATIVO PROVINCIALE

Per la RSU Aziendale

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Mer

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *Mer*