



MAURO CLAUDIO ANTONIO  
2024.03.05 13:18:54  
CN=MAURO CLAUDIO ANTONIO  
O=IT  
2.5.4.4=MAURO  
2.5.4.42=CLAUDIO ANTONIO  
RSA2048 bits

# Comune di Potenza

---

## Regolamento per le progressioni economiche all'interno delle aree

*ai sensi dell'art. 14 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni  
Locali Triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022*



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Claudio Antonio MAURO

## **Art. 1**

### **Oggetto del regolamento e principi di applicazione**

Il presente regolamento disciplina la metodologia di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree, secondo quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022.

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante 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.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

## **Art. 2**

### **Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione**

Possono partecipare alle progressioni economiche tutti i dipendenti in servizio, alla data di decorrenza giuridica della progressione stabilita dall'Avviso, con il contratto enti locali (comparto "Funzioni Locali"). Per "in servizio" si intendono i dipendenti che hanno un contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il Comune di Potenza, compresi i dipendenti in aspettativa e i dipendenti comandati o distaccati presso altri enti.

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica o differenziale economico. Ai fini del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche/ differenziali economici acquisiti.

Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi prestati a tempo determinato presso il Comune di Potenza nel medesimo profilo e area/categoria d'inquadramento e quelli prestati con contratto a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato servizio utile ai fini della progressione economica.

È condizione necessaria per la partecipazione alla selezione l'assenza, negli ultimi 2 anni, 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 dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

## **Art. 3**

### **Procedure selettive**

Nei 15 giorni successivi la sottoscrizione definitiva dell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per il personale dipendente del Comune di Potenza, con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile



del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo Avviso di selezione.

L'Avviso viene pubblicato all'albo pretorio dell'Ente, sezione "Concorsi e Selezioni", per 15 giorni consecutivi e pubblicizzato presso il personale dell'ente.

I dipendenti interessati possono presentare domanda di partecipazione alla selezione nel termine perentorio di 15 giorni dalla pubblicazione dell'Avviso all'Albo Pretorio.

Il Servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura.

La valutazione delle candidature e l'attribuzione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria, sarà effettuata da apposita Commissione, nominata dal dirigente responsabile delle Risorse Umane, presieduta dal Segretario Generale e formata dallo stesso dirigente responsabile delle Risorse Umane e dal titolare della E.Q. Organizzazione e gestione delle risorse umane.

La Commissione valuta i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle indicazioni del presente Regolamento, provvedendo alla formazione della graduatoria finale per ogni Area.

Il dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane approva la graduatoria con determinazione, indicando il punteggio riportato da ciascun candidato.

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.

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

- maggiore anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito;
- maggiore anzianità nell'area/categoria;
- maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
- maggiore anzianità anagrafica.

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

La graduatoria per l'attribuzione della progressione economica esaurisce i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti a cui attribuire i "differenziali stipendiali" previsti dall'Avviso di selezione, e non può essere utilizzata successivamente per l'attribuzione di nuove progressioni economiche.

#### **Art. 4** **Criteri di valutazione**

La selezione per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene sulla base dei seguenti criteri:

- media delle ultime valutazioni annuali conseguite: non inferiore al 40%
- esperienza professionale: non superiore al 40%
- capacità culturali e professionali

#### **Art. 5** **Ponderazione dei 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 come di seguito indicato:

- valutazione della performance del triennio precedente: punti 60
- esperienza professionale: punti 30
- capacità culturali e professionali: punti 10

## **Art. 6**

### **Valutazione della performance nel triennio precedente**

Ai fini della selezione si fa ricorso alla media aritmetica del punteggio attribuito nelle schede di valutazione della *performance* individuale, con riferimento al triennio antecedente l'anno di decorrenza giuridica della progressione.

La media aritmetica, arrotondata al secondo decimale, è così riparametrata:

valore medio nel triennio	punteggio riparametrato
da 100,00 a 86,00	punti 60
da 85,99 a 71,00	punti 52
da 70,99 a 56,00	punti 45
da 55,99 a 40,00	punti 37

Con punteggio di valutazione (valore medio del triennio) inferiore a 40 non si è ammessi alla selezione per la progressione economica.

In caso di mancanza della valutazione per una o più annualità, si tiene conto delle ultime tre valutazioni, relative alla *performance* individuale, antecedenti l'anno di decorrenza giuridica della progressione, esistenti agli atti del Servizio Risorse Umane.

Nelle annualità in cui il dipendente è stato titolare di posizione organizzativa, si tiene conto del punteggio attribuito nelle schede relative alla valutazione dei risultati per la liquidazione dell'indennità di risultato.

Al dipendente in aspettativa o distacco sindacale è attribuito il valore medio del punteggio riportato dai dipendenti interessati al percorso economico che lo riguarda e appartenenti alla struttura ove lo stesso è formalmente assegnato. In mancanza di tali dipendenti sarà riconosciuto il valore medio delle valutazioni conseguite da tutti i dipendenti assegnati alle altre strutture dell'ente e concorrenti al passaggio economico che lo riguarda.

## **Art. 7**

### **Esperienza professionale**

L'esperienza professionale è determinata nella misura di 2 punti per ogni anno di anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito e di 0,50 punti per ogni ulteriore anno di servizio nell'area/categoria di inquadramento, fino a un massimo di 30 punti. Ai fini della valutazione degli anni di servizio svolto, si sommano preliminarmente tutti i periodi di servizio. All'esito dell'assegnazione dei punteggi previsti per ciascun anno di anzianità e di servizio maturato, qualora residuino periodi inferiori all'anno, per ogni mese o frazione di mese superiore o uguale a 15 giorni viene attribuito un dodicesimo del punteggio previsto per l'intero anno per ciascuna delle due fattispecie.

## **Art. 8**

### **Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale relativi a materie attinenti alle attività e funzioni del Comune.

Sono valutati solamente i titoli conseguiti fino alla data di decorrenza della progressione.

Il punteggio delle capacità culturali e professionali è determinato mediante valutazione dei titoli di studio e dei corsi di formazione.



Ai titoli e ai corsi di formazione/aggiornamento sono attribuiti i punteggi come di seguito specificati (il titolo di studio superiore assorbe il titolo di studio inferiore):

Titolo		Punti max 10
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento		4
Laurea triennale		3
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)		2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)		1 per ogni titolo
max 3 punti	Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 5 per corsi di durata superiore a 6 ore
	Corsi Syllabus	1,00 punti per ogni attestazione livello elevato 0,50 punti per ogni attestazione livello intermedio 0,25 punti per ogni attestazione livello base (il livello superiore assorbe il livello inferiore)
Competenze linguistiche certificate (max 3,50 punti)		A1: livello base punti 1 A2: livello elementare punti 1,50 B1: livello intermedio o di soglia punti 2 B2: livello intermedio superiore punti 2,50 C1: livello avanzato punti 3 C2: livello padronanza lingua punti 3,50 (il livello superiore assorbe il livello inferiore)
Competenze certificate informatiche (max 3 punti)		competenze certificate di utente avanzato: punti 3 altre competenze certificate: punti 1

#### Art. 9 Norme finali e transitorie

Il presente Regolamento abroga ogni disposizione regolamentare precedente che disciplina la materia. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si fa riferimento alle disposizioni di cui alla normativa legislativa, contrattuale e regolamentare pro tempore vigente in materia, con particolare riferimento al d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., al Contratto Nazionale Comparto Funzioni Locali periodo 2019/2021 e al vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Le norme del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali o contrattuali.

I richiami e le citazioni di norme contenuti nel presente Regolamento si devono intendere fatti al testo vigente delle norme stesse.

#### Art. 10 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di intervenuta esecutività della deliberazione di approvazione.

