



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
Azienda Pubblica di servizi alla persona – Ente Pubblico non economico

**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 del Consiglio di amministrazione n. 64 del 02.12.2024

Articolo 1- Oggetto, ambito di applicazione e finalità

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure ed i criteri per le progressioni all'interno delle aree (Progressioni economiche orizzontali - PEO). 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 del sistema di valutazione vigente.
2. L'istituto è disciplinato dall'articolo 14 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) il compito di definire le procedure ed il numero di "differenziali stipendiali" di pari importo all'interno di ogni area, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, senza differenziazione di più posizioni economiche e nel numero massimo stabilito relativo a tutto il periodo in cui il dipendente permane nell'inquadramento nella medesima area. L'assegnazione della progressione economica ha, quindi, effetto esclusivamente in termini economici, consistente in un semplice aumento retributivo e, ferma restando l'area di inquadramento, non produce alcuna conseguenza sia di tipo gerarchico che sulle mansioni e sui profili presenti nell'organizzazione dell'Azienda Pubblica che permangono invariati, e va attivata mediante procedura selettiva riferita all'area di appartenenza. Ricordiamo che, in base al comma 1 dell'articolo 14 CCNL 2019-2021, la progressione orizzontale è facoltativa: vale a dire che non vi è un preciso obbligo a carico degli Enti ad assicurarla e i dipendenti non vantano un diritto soggettivo a pretenderla. Detto istituto rappresenta un'opzione per l'Azienda Pubblica, in alternativa alle altre e diverse possibilità di destinazione del fondo delle risorse decentrate; la sua ammissione è sottoposta a condizione sospensione: si attua solo quando parte datoriale e parte sindacale decidono di attivarla, attraverso la sottoscrizione della contrattazione decentrata integrativa.
3. 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 - PEO - si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo all'uopo destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
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.
4. 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 progressioni all'interno della stessa area - PEO - avvengono con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Esse sono quindi attribuite in modo selettivo e meritocratico.
5. 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 finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree.
I requisiti dovranno essere posseduti al 1° gennaio dell'anno in cui si svolge la selezione.
In sede di ripartizione annuale del Fondo vengono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.

Articolo 2 – requisiti generali per concorrere alla PEO

1. 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 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. 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.

Articolo 3 – Requisiti di ordine specifico per concorrere alla selezione delle PEO

1. I requisiti di ordine specifico per concorrere alla selezione delle PEO sono indicati nelle tabelle che seguono, differenziate rispetto all'area nella quale avviene la selezione. Alle selezioni viene attribuito un punteggio per ciascuno degli elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di **punti 100**.

Progressione economica nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Elementi di valutazione	Punti Max 100
<p>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 per documentati motivi</p>	<p>Dalle schede di valutazione della performance relative al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, si attribuisce il punteggio calcolato proporzionalmente alla media del triennio, fino ad un massimo di 55 punti</p>	55
<p>Esperienza professionale Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo per il quale è attivata la procedura o 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 1,25 per ogni anno intero di servizio; • Punti 0,104 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi 	20
<p>Accrescimento competenze culturali e professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale, attinenti al profilo professionale oggetto della procedura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dottorato di ricerca o diploma di specializzazione: punti 6 • Master II livello: punti 5 • Master I livello: punti 4 • Certificazioni linguistiche e/o informatiche: punti 2 per ogni certificazione • Abilitazione professionale: punti 2 • Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale: <ul style="list-style-type: none"> – di durata non inferiore a 18 ore: punti 1,25 – di durata non inferiore a 40 ore: punti 2,5 – di durata non inferiore a 60 ore con valutazione finale: punti 3 • Partecipazione a gruppi di lavoro in attività interne all'Ente: punti 1,5 per ogni esperienza documentata • Componente di commissioni di gara o di concorso: punti 2 per ogni incarico documentato • Incarichi professionali soggetti ad autorizzazione prevista dal D.lgs. 165/2001: punti 1 per ogni incarico documentato • Pubblicazioni scientifiche: punti 0,5 ciascuna 	25

<p align="center">Progressione economica nell'Area degli Istruttori</p>	<p align="center">Elementi di valutazione</p>	<p align="center">Punti Max 100</p>
<p>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 per documentati motivi</p>	<p>Dalle schede di valutazione della performance relative al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, si attribuisce il punteggio Calcolato proporzionalmente alla media del triennio. fino ad un massimo di 50 punti</p>	<p align="center">50</p>
<p>Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo per il quale è attivata la procedura o 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 1.5 per ogni anno intero di servizio: • Punti 0.1 25 per ogni mese di servizio. con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 1.5 giorni lavorativi 	<p align="center">30</p>
<p>Accrescimento competenze culturali e professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale, attinenti al profilo professionale oggetto della procedura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Titolo di studio superiore a quello di accesso: <ul style="list-style-type: none"> - Laurea triennale: punti 3 - Laurea Magistrale: punti 5 - Laurea con lode: ulteriore punto 1 • Dottorato di ricerca o diploma di specializzazione: punti 6 • Master II livello: punti 5 • Master I livello: punti 4 • Certificazioni linguistiche e/o informatiche: punti 2 per ogni certificazione • Abilitazione professionale: punti 2 • Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale: <ul style="list-style-type: none"> - di una giornata: punti 0.25 - di durata non inferiore a 18 ore: punti 1.25 - di durata non inferiore a 40 ore: punti 2.5 - di durata non inferiore a 60 ore con valutazione finale: punti 3 • Partecipazione a gruppi di lavoro in attività interne all'Ente: punti 1,5 per ogni esperienza documentata • Segretari di commissioni di gara, di concorso e/o di altri organismi: punti 1 per ogni incarico documentato • Incarichi professionali soggetti all'autorizzazione prevista dal D.lgs. 165/2001: punti 1 per ogni esperienza documentata 	<p align="center">20</p>

Progressione economica nell'Area degli Operatori esperti	Elementi di valutazione	Punti Max 100
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 per documentati motivi	Dalle schede di valutazione della performance relative al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, si attribuisce il punteggio calcolato proporzionalmente alla media del triennio, fino ad un massimo di 45 punti	45
Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo per il quale è attivata la procedura o 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	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio; • Punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi 	40
Accrescimento competenze culturali e professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale, attinenti al profilo professionale oggetto della procedura	<ul style="list-style-type: none"> • Titolo di studio superiore a quello di accesso: <ul style="list-style-type: none"> - Diploma: punti 2 - Laurea triennale: punti 3 - Laurea Magistrale: punti 5 - Laurea con lode: ulteriore punto 1 • Dottorato di ricerca o diploma di specializzazione: punti 6 • Master II livello: punti 5 • Master I livello: punti 4 • Certificazioni linguistiche e/o informatiche: punti 2 per ogni certificazione • Abilitazione professionale: punti 2 • Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale: <ul style="list-style-type: none"> - di una giornata: 0,25 - di durata non inferiore a 18 ore: punti 1,25 - di durata non inferiore a 40 ore: punti 2,5 - di durata non inferiore a 80 ore con valutazione finale: punti 3 • Partecipazione a gruppi di lavoro in attività interne all'Ente: punti 1,5 per ogni esperienza documentata • Segretari di commissioni di gara, di concorso e/o di altri organismi: punti 1 per ogni incarico documentato • Incarichi professionali soggetti all'autorizzazione prevista dal D.lgs. 165/2001: punti 1 per ogni esperienza documentata 	15

Articolo 4 – Procedura

1. Il direttore Generale, su proposta del responsabile del servizio personale, provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, indicando i criteri valutativi secondo il presente regolamento, mediante emissione di apposito avviso da pubblicizzare, sulla base del quale gli interessati avranno un tempo minimo di 15 giorni per procedere alla presentazione delle domande.

Articolo 5 – Commissione esaminatrice

1. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze professionali maturate e possedute dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità.
2. La Commissione è composta dal Direttore Generale e un funzionario di EQ che non partecipa alla selezione PEO. La funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione.

3. La Commissione valuterà i titoli posseduti dai dipendenti concorrenti alla progressione sulla base dei punteggi attribuiti ai criteri di cui all'art. 3 del presente Regolamento. **Relativamente al criterio "Media delle ultime tre valutazioni annuali" di cui alle schede precedenti, si da atto che il punteggio massimo verrà attribuito per le valutazioni che di media riporteranno il voto 100/100; per ciascun voto inferiore di una unità, il punteggio si ridurrà progressivamente di un punto.**
4. Completate le operazioni di valutazioni dei titoli, la documentazione completa viene trasmessa al Responsabile del Servizio Personale per la proposta al Direttore Generale dell'atto amministrativo per l'approvazione degli atti della Commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie.

Articolo 6 – – Approvazione e validità delle graduatorie

1. Con determinazione del Direttore Generale su proposta del Responsabile del Servizio Personale 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 stanziare per la progressione economica. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.
2. Al termine della valutazione i candidati verranno inseriti in graduatorie distinte per Area.

Articolo 7 – Reclamo

1. Entro sette giorni dalla pubblicazione della graduatoria è possibile proporre reclamo alla Commissione, in caso di evidenti errori nell'attribuzione del punteggio.
2. La Commissione procederà all'esame del reclamo entro 10 giorni dal ricevimento.

Articolo 8 - Disposizioni finali ed entrata in vigore

1. Per quanto non espressamente previsto, si rinvia alle disposizioni normative del Dlgs 165/2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni nonché alle norme contrattuali CCNL Funzioni Enti Locali – personale comparto vigenti in materia. Il presente regolamento annulla ogni regolamento precedentemente emanato in materia.