



COMUNE DI FONDI
(Provincia di Latina)

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

ART. 14 CCNL 16/11/2022

Art. 1 – Principi

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente nel limite delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del fondo, all'uopo destinate in sede di contrattazione decentrata e integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati in applicazione della metodologia di valutazione vigente.
2. A tutti i dipendenti a tempo indeterminato in possesso dei requisiti di accesso è garantita la possibilità di concorrere per l'attribuzione del differenziale economico.
3. La selezione avviene sulla base della valutazione della prestazione lavorativa effettuata per mezzo del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente, sulla base dell'esperienza maturata e sulle capacità culturali e professionali acquisite.
4. Le progressioni economiche all'interno delle aree costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al Titolo III del D.Lgs 150/2009 e pertanto sono riconosciute attraverso procedura selettiva ad una quota non eccedente, ogni anno, il 50% degli aventi diritto.

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento al contingente di **personale di ruolo presente in organico alla data del 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento.**
2. La **decorrenza** della nuova posizione economica di cui all'accordo è stabilita alla data del **1° gennaio dell'anno di indizione della procedura** che dovrà concludersi entro e non oltre il 31/12 dello stesso anno solare. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 16/11/22, è stabilito in **anni 3** l'intervallo di tempo minimo che deve intercorrere tra l'attribuzione al singolo dipendente di un differenziale e l'attribuzione del successivo.

RS
an fl

FRCG 12 ER-21

Art. 3 - Requisiti di partecipazione alla selezione

1. Per la partecipazione alla selezione, il dipendente dovrà essere in possesso al 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento, dei seguenti requisiti:

- a. Non avere beneficiato negli **ultimi 3 anni di alcuna progressione economica**;
- b. Possesso di un'anzianità **di servizio di almeno 3 anni nello stesso profilo** (calcolati anche in base a quanto previsto dal successivo art. 4);
- c. Per partecipare alle progressioni di cui al presente articolo è condizione necessaria 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.
- ~~d. Sono ammessi alla procedura esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, **non abbiano totalizzato assenze non utili ai fini dell'anzianità previdenziale ed assistenziale**;~~
- ~~d. Ai fini dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.~~

Art. 4 – Dipendenti acquisiti in mobilità da altri enti

1. Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il Comune di Fondi; pertanto, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
2. Ai fini della progressione, il dirigente del settore di appartenenza del dipendente, alla data di avvio del procedimento, acquisisce tutte le informazioni relative alla valutazione della performance individuale presso l'altro ente. In presenza di un sistema di valutazione diverso da quello adottato dal Comune di Fondi, o in caso di impossibilità ad ottenere la necessaria documentazione in tempo utile, il dirigente del settore provvede alla riparametrazione del punteggio della performance individuale confrontata con la media conseguita, nel medesimo periodo, dai dipendenti del settore di appartenenza presso il Comune di Fondi, di pari area.

Art. 5 – Dipendenti in comando o distacco presso altri enti

1. I dipendenti dell'Ente, che alla data di indizione della procedura di selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, si trovino in comando o distacco presso altri enti o amministrazioni, in possesso dei requisiti, partecipano alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali unicamente nel caso in cui l'istituto del comando o distacco sia stato concesso dall'Ente nel proprio interesse. A titolo esemplificativo si precisa che qualora il distacco o comando sia propedeutico a una mobilità verso altri Enti il personale interessato non verrà incluso nella selezione per l'attribuzione dei differenziali.

RSU
con FP

2

ESCEIL FR-LI

Da

FIDUCIARIA FALLENZE N. 04143/2020 del 28-11-2020 Allegato 1 - Class. 1.10 - Copia Documento

2. Ai fini della valutazione, il dirigente acquisisce con cadenza annuale tutte le informazioni relative alla valutazione della performance individuale. In presenza di un sistema di valutazione diverso da quello adottato dal Comune di Fondi, o in caso di impossibilità ad ottenere la necessaria documentazione in tempo utile, il dirigente del settore di appartenenza del dipendente alla data di avvio del procedimento, provvede alla riparametrazione del punteggio della performance individuale confrontata con la media conseguita, nel medesimo periodo, dai dipendenti del settore di appartenenza presso il Comune di Fondi, di pari categoria.

Art. 6 – Dipendenti esclusi dalla selezione

1. Viene escluso dalla procedura di selezione il personale dipendente che negli ultimi 2 anni, sia stato destinatario 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.

2. L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene resa nota direttamente ai dipendenti interessati attraverso apposita comunicazione.

Art. 7 – Criteri di valutazione e modalità di attribuzione dei punteggi.

1. L'istituto del "differenziale stipendiale" è attribuito ai dipendenti che all'interno della graduatoria riferita alla propria area di appartenenza hanno conseguito il punteggio più alto, fino ad un massimo di punti 100, in ordine decrescente e fino a concorrenza della quota disponibile.

2. Le progressioni avvengono sulla base dei seguenti elementi di valutazione:

a) **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, calcolato come di seguito indicato. Peso massimo attribuito **50%**.

b) **Capacità culturali e professionali acquisite** come specificato al successivo comma 3. Peso massimo attribuito **10%**.

c) **Esperienza professionale e anzianità di servizio:** si intende l'esperienza maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 CCNL 16/11/22 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente servizio, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Peso massimo attribuito **40%**.

3. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del differenziale stipendiale, sono i seguenti:

AREE	ELEMENTO DI VALUTAZIONE	CRITERIO SPECIFICO DI VALUTAZIONE PARI A 100
------	-------------------------	--

RSU

GRUPPO

3

FRANCESCO

PROTOCOLLO PARTENZA N. 82113/2025 del 28-11-2025 Allegato 1 - Class. 1.10 - Copia Documento

AREA DEGLI OPERATORI E DEGLI OPERATORI ESPERTI	A) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali. Punteggio max 50.	Media 100-98: punteggio 50 Media 97-96: punteggio 49 Media 95-94: punteggio 48 Media 93-92: punteggio 47 Media 91-90: punteggio 46 Per ogni <i>range</i> di media in meno viene tolto 1 punto
	B) CAPACITÀ culturali e professionali acquisite. Punteggio max 10. B1) Titolo di studio superiore a quello di accesso. Max 7 punti. B2) Corsi di formazione e aggiornamento di almeno 8 ore. Max 3 punti	B1) ^{Metapogni} Qualifica professionale (oppure al 3° livello) ^{superiore} <ul style="list-style-type: none"> Diploma di scuola media inferiore: 3 punti Diploma di scuola media superiore: 7 punti (*) (*) Il titolo di studio superiore assorbe quello inferiore B2) Viene assegnato ^{0,50} 1 punto per ogni corso di formazione ^{tra i corsi e} conseguito fino ad un massimo di 3 punti. ^{B3) 1 punto X i corsi di}
	C) Esperienza professionale acquisita. Punteggio max 40	C1) 3 anni di anzianità di servizio nel medesimo profilo: 25 punti C2) 0,50 punti per ogni ulteriore anno di anzianità, fino ad un massimo di 5 punti ; C3) 1 punto per ciascun anno in cui il dipendente è fermo nell'attuale posizione economica, fino ad un massimo di 10 punti .
Punteggio max 100		

AREE	ELEMENTO DI VALUTAZIONE	CRITERIO SPECIFICO DI VALUTAZIONE PARI A 100
AREA DEGLI ISTRUTTORI E DEI FUNZIONARI ED ELEVATE	B) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali. Punteggio max 50.	Media 100-98: punteggio 50 Media 97-96: punteggio 49 Media 95-94: punteggio 48 Media 93-92: punteggio 47 Media 91-90: punteggio 46

RSU AGL FPC FD-LT ROR

QUALIFICAZIONI		Per ogni <i>range</i> di media in meno viene tolto 1 punto
	<p>D) CAPACITÀ culturali e professionali acquisite. Punteggio max 10.</p> <p>B1) Titolo di studio superiore a quello di accesso. Max 7 punti.</p> <p><i>* vedi pag 4</i></p> <p>B2) Corsi di formazione e aggiornamento di almeno 8 ore. Max 3 punti</p>	<p>B1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laurea triennale: 1,5 punti • Laurea Magistrale-specialistica: 3 punti (*) • Master Universitario di I livello: 1,5 punti • Master Universitario di II livello: 2 punti (*) • Lauree ulteriori pertinenti: 2 punti • Abilitazione ordine professionale: 2 punti • Dottorato di ricerca: 2 punti <p>(*) Il titolo di studio superiore assorbe quello inferiore</p> <p>B2) Viene assegnato 1 punto per ogni corso di formazione conseguito fino ad un massimo di 3 punti.</p>
	<p>E) Esperienza professionale acquisita. Punteggio max 40</p>	<p>C1) 3 anni di anzianità di servizio nel medesimo profilo: 25 punti</p> <p>C2) 0,50 punti per ogni ulteriore anno di anzianità, fino ad un massimo di 5 punti;</p> <p>C3) 1 punti per ciascun anno in cui il dipendente è fermo nell'attuale posizione economica, fino ad un massimo di 10 punti.</p>
	<p>Punteggio max 100</p>	

4. Ai fini della predisposizione delle graduatorie, in aggiunta all'esito delle schede di cui in allegato, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche **dal decimo anno** in poi, sarà attribuito un punteggio aggiuntivo pari:

RANGE DI PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Da 10 anni a 15 anni	2,50

** Avviso specificare corsi di formazione concorrono fino al 2023 - dal 2024 non concorrono alla valutazione del titolo*

* Avviso specificare anche i corroni di Poveglianoni
obbligatori a iscrizioni alla foresteria

Da 15 anni in poi	3,00
-------------------	------

riferito al punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui al comma 3.

Tale punteggio sarà assegnato d'ufficio e concorrerà, assieme al punteggio totale di cui alle schede rimesse dal valutatore, al punteggio finale che determinerà la collocazione in graduatoria.

5. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. A parità di punteggio, per l'attribuzione del beneficio economico, sono utilizzati, in via graduata, i seguenti criteri:

- 2- maggiore anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato (i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno);
- 3 - minore numero di progressioni nell'attuale area di classificazione;
- 1 - maggiore anzianità anagrafica.

Art. 8 – Procedura selettiva e definizione graduatorie

1. Decorsi 30 (trenta) giorni successivi alla stipula del contratto decentrato integrativo con il quale sono state stabilite e quantificate le risorse della parte stabile da destinare all'istituto delle progressione economiche all'interno dell'area, e, comunque entro il termine massimo del 31 dicembre dello stesso anno, con determinazione dirigenziale del Dirigente del Servizio Risorse umane, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma 1 viene pubblicato all'albo pretorio on line per 15 (quindici) giorni e in Amministrazione Trasparente, Sezione Bandi e concorsi.
3. Il bando contiene le modalità ed i requisiti di cui all'art.3 del presente Regolamento, che i dipendenti devono possedere per poter partecipare alla procedura di selezione, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa in materia, dal presente Regolamento e da quanto altro, eventualmente, stabilito dal CCDI.. Il bando sarà corredato da apposita domanda di partecipazione.
4. Entro 7 giorni dalla chiusura dei termini per la presentazione delle candidature, l'Ufficio Risorse Umane redigerà specifico elenco dei partecipanti, suddiviso per Area: Tale elenco, corredato dalla documentazione dei candidati, sarà trasmesso alla Commissione esaminatrice.
5. La Commissione esaminatrice è formata dai dirigenti dei Settori e si riunirà entro 7 giorni dal ricevimento della documentazione di cui al comma 4, per procedere alla compilazione delle schede di valutazione (Allegato A e allegato B, del presente Regolamento). Una volta compilate le schede di valutazione, utili ai fini dell'attribuzione del punteggio, le stesse dovranno essere trasmesse, senza indugio, all'Ufficio Risorse Umane, che provvederà alla formulazione delle graduatorie definitive per ciascuna area nei successivi 7 giorni.
6. Il Dirigente del Servizio Risorse Umane, procede all'approvazione delle graduatorie di merito per l'assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, mediante adozione di specifica determinazione, che verrà pubblicata all'albo pretorio *on line* e sul sito nella sezione "Amministrazione trasparente – sezione "bandi di concorso", nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Allegato 1 - Class. 1.10 - Copia Documento

mm

ESU
ASIS
6
FRUGIL FR-LT

7. La graduatoria finale per l'applicazione delle progressioni economiche all'interno delle aree ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
8. Entro 5 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, gli interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie, ecc. e chiedere la revisione della graduatoria alla Commissione esaminatrice competente per tramite dell'Ufficio Risorse umane. Gli stessi si esprimeranno nei successivi 5 giorni.
9. In caso di accoglimento delle osservazioni, viene adottato apposito atto dirigenziale, che individua la nuova graduatoria di merito, con le medesime modalità di cui al comma 1.

Art. 9 - Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore una volta esecutiva la relativa deliberazione di Giunta Comunale di approvazione. Dal momento dell'entrata in vigore, è da intendersi abrogata ogni altra disposizione regolamentare incompatibile con lo stesso.
2. Il presente Regolamento verrà pubblicato all'albo pretorio *on line*, in atti amministrativi, sul sito *web* dell'Ente e nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione “Disposizioni generali”.

Posante G. Jue UGZ

Tibaldi M. M. M. M.

[Handwritten signature]

FPCG IL FR-LT

[Handwritten signature]
 All. Arg.

RN
 AN AP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**FAC SIMILE SCHEDA DI VALUTAZIONE – ALLEGATO A
AREA DEGLI OPERATORI E DEGLI OPERATORI ESPERTI**

Dipendente: Nome _____ Cognome _____ Data nascita _____ Matricola _____

ELEMENTO DI VALUTAZIONE	CRITERIO SPECIFICO DI VALUTAZIONE PARI A 100	PUNTEGGIO ASSEGNATO
C) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali. Punteggio max 50.	Media 100-98: punteggio 50 Media 97-96: punteggio 49 Media 95-94: punteggio 48 Media 93-92: punteggio 47 Media 91-90: punteggio 46 Per ogni <i>range</i> di media in meno viene tolto 1 punto	
F) CAPACITÀ culturali e professionali acquisite. Punteggio max 10. B1) Titolo di studio superiore a quello di accesso. Max 7 punti. B2) Corsi di formazione e aggiornamento di almeno 8 ore. Max 3 punti	B1) <ul style="list-style-type: none"> Diploma di scuola media inferiore: 3 punti Diploma di scuola media superiore: 7 punti (*) (*) Il titolo di studio superiore assorbe quello inferiore B2) Viene assegnato 1 punto per ogni corso di formazione conseguito fino ad un massimo di 3 punti.	
G) Esperienza professionale acquisita. Punteggio max 40	C1) 3 anni di anzianità di servizio nel medesimo profilo: 25 punti C2) 0,50 punti per ogni ulteriore anno di anzianità, fino ad un massimo di 5 punti ; C3) 1 punto per ciascun anno in cui il dipendente è fermo nell'attuale posizione economica, fino ad un massimo di 10 punti .	
Punteggio max 100		

UNIVERSITÀ FALCONE N. 02113/2020 del 26-11-2020
 Allegato 1 - Class. 1.10 - Copia Documento

Multiple handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'ase', 'FACILE FRUT', 'Sociale Area', and several other illegible signatures.

FAC SIMILE SCHEDA DI VALUTAZIONE – ALLEGATO B
AREA DEGLI ISTRUTTORI E DEI FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI

Dipendente: Nome _____ Cognome _____ Data nascita _____ Matricola _____

ELEMENTO DI VALUTAZIONE	CRITERIO SPECIFICO DI VALUTAZIONE PARI A 100	PUNTEGGIO ASSEGNATO
D) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali. Punteggio max 50.	Media 100-98: punteggio 50 Media 97-96: punteggio 49 Media 95-94: punteggio 48 Media 93-92: punteggio 47 Media 91-90: punteggio 46 Per ogni <i>range</i> di media in meno viene tolto 1 punto	
H) CAPACITÀ culturali e professionali acquisite. Punteggio max 10. B1) Titolo di studio superiore a quello di accesso. Max 7 punti. B2) Corsi di formazione e aggiornamento di almeno 8 ore. Max 3 punti	B1) <ul style="list-style-type: none"> • Laurea triennale: 1,5 punti • Laurea Magistrale-specialistica: 3 punti (*) • Master Universitario di I livello: 1,5 punti • Master Universitario di II livello: 2 punti (*) • Lauree ulteriori pertinenti: 2 punti • Abilitazione ordine professionale: 2 punti • Dottorato di ricerca: 2 punti <p>(*) Il titolo di studio superiore assorbe quello inferior</p> B2) Viene assegnato 1 punto per ogni corso di formazione conseguito fino ad un massimo di 3 punti.	
I) Esperienza professionale acquisita. Punteggio max 40	C1) 3 anni di anzianità di servizio nel medesimo profilo: 25 punti C2) 0,50 punti per ogni ulteriore anno di anzianità, fino ad un massimo di 5 punti ; C3) 1 punti per ciascun anno in cui il dipendente è fermo nell'attuale posizione economica, fino ad un massimo di 10 punti .	
Punteggio max 100		

Protocollo Partenza N. 82113/2025 del 28-11-2025
Allegato 1 - Class. 1.10 - Copia Documento

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black and blue ink. There is also a circular stamp with the number '9' in the center, and some illegible handwritten text.

