



DISCIPLINARE PER IL CONFERIMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE NEI RIGUARDI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Annualità 2024

In applicazione dell'art. 14 del ccnl 2016-18, per la corrente annualità si procede all'assegnazione di progressioni economiche in favore del personale appartenente alle aree contrattuali degli operatori, assistenti e dei funzionari di cui all'art. 4 del ccnl 2019-21.

In considerazione della notevole distanza di tempo che intercorre dall'ultima applicazione dell'istituto contrattuale, per il 2024 vengono seguiti criteri e modalità che intendono rappresentare il primo, graduale approccio alla gestione dell'istituto stesso. Tali criteri e modalità, pertanto, non rappresentano un precedente che può essere ritenuto vincolante per le future decisioni che si riterrà di assumere in tale ambito.

L'entità delle progressioni assegnabili è determinata in funzione delle risorse finanziarie disponibili a tale scopo, determinata dal contratto integrativo riferito alla corrente annualità, e dell'intendimento di dare opportunità in tutte le posizioni economiche presenti all'interno delle aree contrattuali interessate dalla procedura.

In forza di quanto appena sopra indicato, il numero complessivo di progressioni oggetto di possibile assegnazione è pari a 18, ripartito come segue:

– da C4 a C5	2	– da B5 a B6	1
– da C3 a C4	2	– da B4 a B5	2
– da C2 a C3	2	– da B2 a B3	3
– da C1 a C2	2	– da B1 a B2	2
– da B6 A B7	1	– da A2 a A3	1

Concorrono all'attribuzione del beneficio tutti i dipendenti inquadrati nelle posizioni in questione, che alla data del 1° gennaio 2024 abbiano una permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento e che abbiano manifestato interesse in tal senso, nei termini previsti dall'avviso di avvio della procedura.



Il processo di valutazione, finalizzato ad individuare i più meritevoli di progressione economica, ha riguardo all'accertamento della crescita dei livelli di capacità e di conoscenze che il dipendente è chiamato ad agire.

In coerenza con tale finalità, esso si articola nelle seguenti fasi:

- a) apprezzamento delle conoscenze professionali associate al profilo professionale assegnato al singolo dipendente e richieste per lo svolgimento delle attività facenti capo alla posizione ricoperta; max 5 punti
- b) apprezzamento delle capacità individuali associate al profilo professionale assegnato al singolo dipendente; le declaratorie di tali capacità, con i relativi indicatori di comportamento, sono allegate al presente disciplinare; max 5 punti
- c) apprezzamento dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; in quanto concorre all'accertamento della crescita di cui sopra, tale esperienza rileva sotto il profilo - a seconda dell'area di inquadramento e a titolo non esaustivo - di incarichi ricoperti, progetti seguiti, gruppi di lavoro curati, segreterie particolari presidiate, che siano di rilevanza per l'Ente; max 10 punti
- d) apprezzamento dei percorsi formativi interni dell'ultimo triennio dedicati, al fine di garantire al singolo dipendente le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro; 2 punti
- e) apprezzamento delle valutazioni sulla prestazione individuale conseguite nell'ultimo triennio; max 3 punti.

L'apprezzamento sub a) e b) viene condotto dal dirigente responsabile, utilizzando apposita scheda e - separatamente per conoscenze e capacità - una scala di valori composta da 5 punteggi, da 1 (minimo) a 5 (massimo), corrispondenti al livello di conoscenze e capacità posseduto dal dipendente secondo il seguente schema sintetico:

1. non soddisfacente

emergono importanti lacune rispetto alle conoscenze/capacità previste dal profilo di inquadramento; conoscenze/capacità da potenziare e migliorare anche attraverso interventi formativi e/o attività di supporto/assistenza prestata dal responsabile o da altri collaboratori al fine di adeguarle al ruolo/profilo ricoperto



2. discreto

emergono alcune carenze rispetto alle conoscenze/capacità previste dal profilo di inquadramento; conoscenze/capacità da perfezionare, si valuta la possibilità di avviare interventi formativi e/o attività di supporto/assistenza prestata dal responsabile o da altri collaboratori al fine di ulteriormente adeguarle al ruolo/profilo ricoperto

3. buono

competenze/capacità consolidate ed in linea con il livello richiesto dal profilo di inquadramento; risulta importante mantenere il livello di conoscenze/capacità acquisito, nonché sviluppare ulteriormente lo stesso anche attraverso interventi formativi di perfezionamento

4. molto buono

competenze/capacità elevate, ampiamente consolidate e del tutto in linea con il livello richiesto dal profilo di inquadramento; risulta importante mantenere il livello di competenze/capacità acquisito anche attraverso interventi formativi di perfezionamento/aggiornamento

5. eccellente

competenze/capacità particolarmente elevate ed approfondite, per alcuni aspetti superiore al livello richiesto dal profilo di inquadramento; risulta importante consolidare e sviluppare il livello di competenze/capacità posseduto anche attraverso interventi formativi di costante aggiornamento.

Per il personale che risulta impegnato in attività su più aree, inclusa la segreteria generale e di presidenza, la valutazione avverrà in forma congiunta da parte dei dirigenti rispettivamente responsabili, ovvero da parte del Segretario generale, sentito il dirigente interessato.

Per il personale assegnato o distaccato presso altri enti si provvederà a richiedere le informazioni necessarie presso le strutture di assegnazione.

L'apprezzamento sub c) viene condotto dal Segretario generale, con graduazione del giudizio in relazione alla frequenza ed alla varietà delle fattispecie indicate nella medesima lettera, nonché alla loro rilevanza ai fini dell'azione dell'Ente nel frangente del loro verificarsi.

L'apprezzamento sub d) viene condotto dal Dirigente responsabile dell'Ufficio del personale, graduando il punteggio in funzione della natura dei



corsi, se di aggiornamento o di accrescimento professionale, e della presenza o meno di certificazioni/attestazioni finali.

L'apprezzamento sub e) viene condotto sulla base dell'istruttoria dell'Ufficio del personale, secondo la seguente scala di punteggio:

- valutazione almeno pari a 99% sulla prestazione individuale, in ognuna delle annualità dell'ultimo triennio 3 punti
- valutazione almeno pari a 99% sulla prestazione individuale, per due delle annualità dell'ultimo triennio 2 punti
- valutazione almeno pari a 99% sulla prestazione individuale, per una delle annualità dell'ultimo triennio 1 punto

Per consentire l'adeguata conduzione delle fasi di apprezzamento sub c) e d), che si baseranno comunque su disposizioni di servizio e documentazione agli atti dell'Ufficio personale, nell'avviso di avvio della procedura il personale sarà invitato a far pervenire, in uno con la manifestazione di interesse ed in un tempo congruo, le opportune integrazioni al proprio curriculum vitae presente agli atti.

A parità di punteggio, in ragione esclusiva del tempo intercorso rispetto all'ultima assegnazione di progressioni economiche, costituiscono titoli di preferenza, nell'ordine indicato: data di assunzione a tempo indeterminato presso l'ente, dalla data più remota a quella più recente; età anagrafica, dal più anziano al più giovane.

Roma, dicembre 2024