

**ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ
ROMAGNA**

Sede Legale: Via Aldo Moro, 2 – 48025 Riolo Terme (RA)



Parchi e Riserve
dell'Emilia-Romagna



Riserva Naturale Bosco
della Frattona



Riserva Naturale
Onferno



Riserva Naturale Bosco di
Scardavilla

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

AF

AF

AF

Art. 1 - ATTRIBUZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA

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 di valutazione vigente.

La delegazione trattante determina l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali 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 Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo delle progressioni economiche all'interno delle aree attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito e le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo.

Tali risorse 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.

Art. 2 - LIMITI ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Le progressioni 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 economiche effettuate nel tempo al loro costo originario.

La progressione economica all'interno delle aree si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree con l'acquisizione in sequenza dei differenziali stipendiali corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi:

- per l'Area degli operatori, dal differenziale 1 al differenziale 5;
- per l'Area degli operatori esperti, dal differenziale 1 al differenziale 5;
- per l'Area degli istruttori, dal differenziale 1 al differenziale 5;
- per l'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, dal differenziale 1 al differenziale 6.

Il valore economico di ogni posizione successiva a quella iniziale è indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La progressione economica all'interno dell'area è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dalla normativa vigente in materia.

In particolare, ai sensi dell'art. 14 co. b) del CCNL Funzioni locali 2019-2021 saranno destinate annualmente risorse per attribuire un numero di differenziali stipendiali non superiore al 50% degli aventi diritto del personale in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di riferimento (con arrotondamento all'unità superiore, se il primo decimale è uguale o maggiore 5).

Art. 3 - REQUISITI GENERALI PER PARTECIPARE ALLA SELEZIONE

Sono ammessi alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree i dipendenti dell'Ente di gestione per i parchi e la biodiversità Romagna che al 1° gennaio dell'anno per il quale si valuta l'attribuzione non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni di appartenenza all'area. Per i dipendenti trasferiti a questo ente tramite mobilità vengono considerati anche i periodi e le valutazioni maturati nell'ente di provenienza.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa o in detto periodo abbia ricevuto una valutazione inferiore al punteggio di 60/100. Coloro i quali non siano stati valutati a causa di assenze garantite per legge si assegna la valutazione media dei colleghi con il medesimo profilo.

Art. 4 - MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DELL'AREA

Il Direttore provvede all'indizione delle selezioni per area per l'attribuzione delle posizioni economiche, mediante bando, da pubblicare all'albo pretorio per 20 giorni e, contestualmente, mandare comunicazione alle organizzazioni sindacali, alla RSU e a tutti i dipendenti.

Le graduatorie contenenti tutti gli elementi di valutazione vengono formulate dal Direttore che provvede a darne informazione a tutti i dipendenti dell'Ente che hanno partecipato alle selezioni mediante comunicazione personale.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti all'art. 3, avviene su istanza di parte completa della documentazione dichiarata.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata, indicandone la motivazione, direttamente ai dipendenti interessati.

Resta impregiudicata la possibilità per il dipendente di proporre ricorso in opposizione entro 10 giorni dalla data di comunicazione dell'esclusione.

Il Direttore provvede a dare riscontro al dipendente entro 10 giorni lavorativi dalla data del ricevimento del ricorso. In caso di rigetto la controversia è proposta dal dipendente al Direttore, con l'assistenza eventuale di un proprio legale e/o del rappresentante sindacale di fiducia. Il Direttore si esprime entro i successivi 5 giorni.

Art. 5 - VALIDITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate annualmente previa contrattazione delle risorse.

Le relative risultanze troveranno applicazione a decorrere dal 1° gennaio dell'anno per il quale è stata bandita l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree.

Art. 6 - CRITERI PER ASSEGNARE IL PUNTEGGIO

I criteri sui quali si basa il punteggio sono i seguenti:

Impegno e valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle 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.



Esperienza professionale acquisita

Per "esperienza professionale" s'intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, 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 (Campo di applicazione) del CCNL Funzioni locali 2019-2021 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Art. 7 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati dall'art. 6 e nei limiti dei punteggi di cui alla tabella 1 dell'allegato A (Punteggi per l'attuazione del sistema di valutazione per la progressione economica).

La progressione economica è attribuita in ordine decrescente ai dipendenti di ciascuna area che abbiano conseguito il punteggio più alto espresso in centesimi, ponderando rispettivamente il peso della valutazione in sessantesimi e quello dell'esperienza professionale in quarantesimi.

Una volta determinate le graduatorie, verranno effettuati i passaggi in sequenza, fino ad attribuire il numero dei differenziali stipendiali ammissibili.

A parità di punteggio in graduatoria sarà preferito il candidato che permane da più tempo nella posizione economica in godimento.

Infine, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato con l'età anagrafica più alta.

Art. 8 – VALUTAZIONE

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica, è effettuata dal Direttore su proposta del Responsabile del Servizio, ed è preceduta dall'assegnazione di obiettivi operativi da raggiungere.

Art. 9 – NORME TRANSITORIE E FINALI

Il presente regolamento sostituisce la specifica disciplina contenuta nel CCDI sottoscritto in data 01/06/2021 e il regolamento per le progressioni economiche all'interno delle aree sottoscritto in data 22/5/2023.

ALLEGATO A

Punteggi per la valutazione finale delle progressioni economiche all'interno delle aree

Elementi di valutazione
Totale massimo 100 punti

Ponderazione dei criteri	
Esperienza professionale	40
Valutazione prestazioni	60

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra

Tab. 1 - Punteggi attribuibili per Esperienza professionale

anni di esperienza	Punteggio parziale	anni di esperienza	Punteggio parziale	anni di esperienza	Punteggio parziale	anni di esperienza	Punteggio parziale
3	40	12	67	21	85	30	97
4	43	13	69	22	87	31	98
5	46	14	71	23	89	32	99
6	49	15	73	24	91	≥ 33	100
7	52	16	75	25	92		
8	55	17	77	26	93		
9	58	18	79	27	94		
10	61	19	81	28	95		
11	64	20	83	29	96		

SOTTOSCRITTO IN DATA 10/4/2024

RAPPRESENTANZA SINDACALE: Alessandro Marchetti

PARTE PUBBLICA: Nevio Agostini

FP CGIL: Alberto Fuschini



