



LATINA FORMAZIONE E LAVORO S.R.L.
AGENZIA PER I SERVIZI FORMATIVI E PER IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI LATINA

***REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE
PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA
CCNL FUNZIONI LOCALI***

CONTRATTAZIONE DECENTRATA CCNL FF.LL. DEL 16/12/2024

PROPOSTA DIRETTORE GENERALE REGOLAMENTO PROT. DG263/2025 DEL 06/05/2025

APPROVAZIONE PRELIM.: DECISIONE AMMINISTRATORE UNICO N.. 16/2025 DEL 08/05/2025

PARERE FAVOREVOLE COMITATO DI CONTROLLO ANALOGO N. 65 DEL 17/06/2025

APPROVAZIONE: DECISIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO N. 26/2025 DEL 02/07/2025

INDICE

ART. 1 - Oggetto del regolamento	3
ART. 2 - Progressione economica all'interno delle aree	3
ART. 3 - Requisiti di partecipazione	4
ART. 4 - Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area	4
ART. 5 - Requisiti generali per concorrere alla selezione	5
ART. 6 - Requisiti specifici per concorrere alla selezione	5
ART. 7 - Modalità di attribuzione dei punteggi	7
ART. 8 - Valutazione	7
ART. 9 - Contraddittorio in ordine alla valutazione	7
ART. 10 - Abrogazione e rinvio	8
ART. 11 - Entrata in vigore	8
Allegato A - Punteggi per l'attuazione del sistema di progressione all'interno della stessa Area	
Allegato B - Valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale Area Operatori Esperti	
Allegato C - Valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale Area degli Istruttori	
Allegato D - Valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale Area dei Funzionari ed EQ	

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE - CCNL FUNZIONI LOCALI

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, 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 funzioni Locali.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le modalità e le procedure di cui al presente regolamento.

ART. 2 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c), in coerenza con le risorse di cui al comma precedente previste per la copertura finanziaria degli stessi; non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva; i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nel triennio per ciascuna Area contrattuale, nel rispetto dei limiti del fondo, è definito nella seguente tabella:

AREA	RISORSE NECESSARIE PER DIFFERENZIALE	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUITI	BUDGET DESTINATO
Funzionari/EQ	euro 1.600	2	euro 3.200,00
Istruttori	euro 750	2	euro 1.500,00
Operatori Esperti	euro 650	1	euro 650,00
Operatori	euro 550	0	euro 0,00

ART. 3 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Concorrono alla selezione i dipendenti:

1. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 36 mesi non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
2. che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALE STIPENDIALE ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA

1. Il Direttore Generale, entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno da destinare alle progressioni all'interno dell'area, indice la procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali approvando il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito web dell'Agenzia ed affisso per almeno 15 giorni nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.
3. I dipendenti interessati presentano, entro la scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza, corredata della documentazione attestante il possesso dei requisiti ed utile alla valutazione.
4. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio, sulla base della documentazione presentata e di quella depositata agli atti, entro i 10 giorni successivi alla scadenza dei termini per la presentazione delle istanze. L'elenco dei dipendenti ammessi e non ammessi a partecipare alle selezioni è individuato con determinazione del Direttore Generale.
5. I soggetti preposti alla valutazione provvedono alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti. Le valutazioni sono trasmesse al Servizio Risorse Umane entro 20 giorni dalla pubblicazione della determinazione di cui al comma precedente.
6. Le graduatorie, entro i seguenti 15 giorni, vengono formulate dal Servizio Risorse Umane per ciascuna area giuridica avuto riguardo alla posizione economica ed approvate con specifico provvedimento del Direttore Generale.

ART. 5 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Possono concorrere alla selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano maturato, alla data di scadenza di scadenza di presentazione dell'istanza, una anzianità di servizio, anche non continuativa, nella posizione economica in godimento da almeno 36 (trentasei) mesi e che abbiano almeno il 60 % del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media nei tre anni precedenti.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza tutti quelli che comportano il mantenimento del trattamento economico, quali, ad esempio, i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per malattia;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità e congedo parentale;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
 - assenza per partecipazione a concorsi, esami e 150 ore diritto allo studio;
 - permessi per matrimonio, nascita figli o lutto;
 - congedo per la malattia figlio;
 - assenza per funzioni di componente di seggi elettorali;
 - congedo per le donne vittime di violenza, di cui all'art. 43 del vigente C.C.N.L.;
 - assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, di cui all'art. 50 del vigente C.C.N.L..

ART. 6 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

• **Risultanze della valutazione della performance**

In relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto e 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 (Art. 14 CCN F.L.);

• **Esperienza acquisita**

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti, ossia anzianità di servizio, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed Indeterminato, nonché i periodi di servizio, a qualsiasi titolo prestato, presso l'Agenzia Latina Formazione e Lavoro Srl.

• **Arricchimento professionale**

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di area/livello equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento di settori/unità operative, unità di progetto o unità di servizio;
- partecipazione a progetti o iniziative specifiche;
- formazione del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

• **Formazione e aggiornamento professionale**

Per formazione professionale si intende la formazione acquisita dal personale dipendente, sia in modo autonomo che in relazione alle attività formative proposte dall'agenzia per garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro.

Essa consente l'acquisizione di nuove e diverse metodologie, tecniche e approcci lavorati maggiormente adatti al contesto operativo.

Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute in termini metodologici, tecnologici e normativi. All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla area di appartenenza;
- Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
- Attestati e patentini di mestieri/professione specifici.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio deve essere presa in considerazione la partecipazione a corsi di formazione comprovati da attestato che certifichi l'effettiva partecipazione ad un corso della durata minima di sei ore con superamento di una verifica finale o di partecipazione. Inoltre non saranno presi in considerazione i corsi di formazione obbligatoria, quali ad esempio quelli di cui al D.Lgs n. 81/2008 ed alla normativa in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy.

• **Penalizzazioni a seguito di sanzioni disciplinari**

Rispetto alla attribuzione dei differenziali stipendiali si stabiliscono le seguenti penalizzazioni riferite alle sanzioni disciplinari intervenute nel triennio precedente la data di decorrenza delle stesse:

- rimprovero scritto: 1 punto;
- multa/sanzione: 1 punto per ogni ora di retribuzione decurtata, oltre la seconda ora di sanzione;
- sospensione dal servizio fino a 10 giorni: 10 punti
- sospensione dal servizio da 11 giorni a 1 mese: 15 punti
- sospensione dal servizio da 1 mese a 3 mesi: 25 punti;
- sospensione dal servizio oltre 3 mesi: 30 punti.

ART. 7 – MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione all'interno della stessa area e valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali).
2. I punteggi, ad eccezione di quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. Una volta determinate le graduatorie per ogni Area, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base del numero di dipendenti massimo per area stabilito in sede di contrattazione decentrata per l'anno di riferimento.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella scheda di valutazione all'interno della propria area in ordine decrescente.
5. In caso di parità di punteggio riportato da 2 o più dipendenti sarà preferito il dipendente che da più tempo è collocato nella medesima posizione economica.
6. In caso di ulteriore parità sarà preferita la maggiore anzianità nella stessa area.
7. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

ART. 8 - VALUTAZIONE

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno dell'area, è effettuata da apposita commissione presieduta dal direttore generale.

ART. 9 - CONTRADDITTORIO IN ORDINE ALLA VALUTAZIONE

1. La valutazione viene comunicata al dipendente mediante notifica personale nella sede di lavoro.
2. Il dipendente che dissente dalla valutazione ricevuta, nel termine di giorni 10 (dieci) decorrenti dalla data di notifica, può formulare richiesta scritta di un confronto in contraddittorio con il responsabile della valutazione in ordine al punteggio conseguito. Entro lo stesso termine può produrre documenti e memorie. Trascorso il suddetto termine, in mancanza di richiesta, la valutazione si intende accettata.
3. Il responsabile, nel termine di 10 giorni decorrenti dalla richiesta è tenuto a fissare un incontro di verifica in contraddittorio dando comunicazione al dipendente, mediante notifica personale nella sede di lavoro, della sede, del luogo e dell'ora fissati almeno 10 giorni prima.
4. Al termine dell'incontro il responsabile della valutazione decide in via definitiva, con provvedimento motivato se modificare o confermare la valutazione del dipendente.
5. Nel provvedimento finale deve essere dato conto della valutazione degli elementi, dei fatti e dei documenti eventualmente prodotti dal dipendente.
6. Il provvedimento finale è notificato al dipendente interessato e trasmesso al servizio risorse umane per gli adempimenti successivi.

ART. 10 - ABROGAZIONI E RINVIO

1. 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 Collettivo Nazionale comparto funzioni locali periodo 2019-2021.
2. Le norme del presente regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali o contrattuali.
3. I richiami e le citazioni di norme contenuti nel presente regolamento si intendere fatti al testo vigente delle norme stesse.

ART. 11 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore intervenuta l'esecutività della decisione dell'Amministratore Unico.

ALLEGATO A

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA

Area	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della performance	Totale massimo
Operatori	-----	-----	-----	-----	-----
Operatori Esperti	Punti 30	Punti 25	Punti 5	Punti 40	100
Istruttori	Punti 25	Punti 20	Punti 10	Punti 45	100
Funzionari e EQ	Punti 15	Punti 20	Punti 15	Punti 50	100

Nella Latina Formazione e Lavoro Srl non sono presenti dipendenti appartenenti all'area degli Operatori.




**ALLEGATO B**

VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

AREA OPERATORI ESPERTI

DIPENDENTE: _____ - SETT. _____

Esperienza acquisita nella medesima categoria/area: Valore massimo 30 punti	Punteggio
1 punto per ogni anno fino ad un massimo di 30 punti	
Arricchimento professionale: Valore massimo 25 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) • Minima: punti 8 • Buona: punti 15 • Rilevante: punti 20 • Elevata: punti 25	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 5 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati negli ultimi 10 anni a far data dall'indizione delle procedure. • 1 corso: punti 1 • 2 corsi: punti 2 • Oltre 2 corsi: punti 3 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere/professione specifici. • Si: punti 2 • No: punti 0	
Performance individuale: valore massimo parziale 40 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati moltiplicando per 1 la differenza tra il valore della media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale ed il valore di 60.	
Decurtazione per sanzioni disciplinari	Punteggio a detrarre
Come da art. 6	
TOTALE	

La Commissione

TOTALE

ALLEGATO C

VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

AREA DEGLI ISTRUTTORI

DIPENDENTE _____ CAT. _____ SETT. _____

Esperienza acquisita nella medesima area: Valore massimo 25 punti	Punteggio
1 un punto per ogni anno fino ad un massimo di 25 punti.	
Arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 20) • Minima: punti 5 • Buona: punti 10 • Rilevante: punti 15 • Elevata: punti 20	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati negli ultimi 10 anni a far data dall'indizione delle procedure. • 1 corso: punti 2 • 2 corsi: punti 4 • 3 corsi: punti 6 • Oltre 3 corsi: punti 7 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere/professione specifici. • Si: punti 3 • No: punti 0	
Performance individuale: valore massimo parziale 45 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati moltiplicando per 1,125 la differenza tra il valore della media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale ed il valore di 60.	
Decurtazione per sanzioni disciplinari	Punteggio a detrarre
Come da art. 6	
TOTALE	



ALLEGATO D
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ

DIPENDENTE _____ AREA _____ SETT. _____

Esperienza acquisita nella medesima categoria: Valore massimo 15 punti	Punteggio
1 un punto per ogni anno fino ad un massimo di 15 punti.	
Arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 20) • Minima: punti 5 • Buona: punti 10 • Rilevante: punti 15 • Elevata: punti 20	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati negli ultimi 10 anni a far data dall'indizione delle procedure. • 1 corso: punti 2 • 2 corsi: punti 4 • 3 corsi: punti 6 • Oltre 3 corsi: punti 8 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere/professione specifici. • 2^a laurea, specializzazione, dottorato di ricerca, master universitario di II livello: punti 4 • Iscrizione albo professionale: punti 3	
Performance individuale: valore massimo parziale 50 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati moltiplicando per 1,25 la differenza tra il valore della media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale ed il valore di 60.	
Decurtazione per sanzioni disciplinari	Punteggio a detrarre
Come da art. 6	
TOTALE	


