



**REGOLAMENTO
DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

(Approvato con Delibera 15-2020)



Art. 1 Ambito di applicazione

Con il presente Regolamento vengono disciplinate le procedure selettive per la progressione economica all'interno delle categorie relative ai dipendenti in servizio presso l'E.A.R. Teatro Vittorio Emanuele di Messina di appartenenza, nei limiti delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, a valere sul Fondo risorse decentrate" di cui all'art. 90 del CCRL e, in ogni caso, ad una quota del 35 per cento dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2019-.

Le procedure di cui al comma 1 sono riservate al personale con un'anzianità, di almeno due anni, riconosciuta nella posizione economica immediatamente inferiore e calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.

Per il personale proveniente da altri Enti per mobilità, l'anzianità di servizio presso l'E,A,R, deve essere di almeno sei mesi.

Le procedure di selezione per le progressioni orizzontali (PEO) all'interno delle categorie B, C, D ai sensi dell'art. 22 del CCRL 2016/2018 e dell'Accordo decentrato integrativo regionale del 27 dicembre 2019 saranno effettuate attenendosi ai criteri generali contenuti nel presente regolamento.

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

Art. 2 Progressione Economica Orizzontale

Le progressioni economiche orizzontali 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.

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

In sede di contrattazione decentrata viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.R.L. della Regione Siciliana.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi regionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

I passaggi da una posizione economica retributiva a quella immediatamente superiore avvengono al termine delle procedure selettive disciplinate nel presente accordo, con decorrenza 1° gennaio 2019, per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri di seguito disciplinati.

L'E.A.R. provvederà ad informare tutto il personale dell'avvio delle procedure che saranno, altresì, pubblicate all'interno del sito internet istituzionale.

Art. 3 (Requisiti di partecipazione)

Possono partecipare alle procedure per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato appartenenti ai ruoli regionali che, al 1° gennaio 2019, abbiano maturato un'anzianità di servizio pari a trentasei mesi, anche se in posizione di comando o distacco presso altra pubblica amministrazione.

Sono esclusi dalle procedure coloro che:

- a) si trovino in stato di sospensione cautelare, sia obbligatoria che facoltativa, dal servizio;
- b) abbiano riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente la data di pubblicazione dell'avviso/bando, superiori alla multa;
- c) nel corso della loro attività presso l'amministrazione di appartenenza o presso altra Pubblica Amministrazione,



siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione a un procedimento penale che non si sia ancora concluso con l'assoluzione.

Il dipendente sarà escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui ai punti precedenti nel corso dello svolgimento della procedura stessa, sino all'approvazione della graduatoria finale.

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare sospeso in attesa di definizione di procedimento penale instaurato nei loro confronti. In tale caso l'attribuzione della progressione economica superiore è sospesa e subordinata alla definizione, con formula di piena assoluzione ovvero di provvedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, del procedimento penale in corso.

Art. 4 Criteri generali di selezione

I passaggi alle posizioni economiche successive sono disciplinati sulla base di graduatorie di merito per ciascuna posizione economica nell'ambito delle rispettive categorie, e sulla base dei criteri di seguito descritti:

1. esperienza professionale maturata;
2. titoli di studio, culturali e professionali;
3. percorso formativo obbligatorio propedeutico all'esame finale;
4. risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio precedente al presente accordo.

A ciascuno dei criteri selettivi sopra individuati viene attribuito un punteggio massimo di 30 punti secondo le schede, distinte per categoria, di seguito riportate che costituiscono parte integrante del presente regolamento.

Con riferimento al primo criterio, l'esperienza professionale maturata è commisurata alla valutazione del servizio prestato. Il punteggio è attribuito sulla base degli anni di servizio; a tal fine si sommano preliminarmente tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito, i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno.

I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati.

Ai fini del calcolo degli anni di servizio si deve sempre tener conto della decorrenza economica.

Con riferimento al terzo criterio, le parti concordano che l'attività formativa propedeutica all'esame finale si concretizza nella predisposizione da parte dell'Amministrazione di una pubblicazione articolata in quattro sezioni corrispondenti a ciascuna categoria professionale, contenente gli argomenti delle materie oggetto di formazione e una serie di batterie di quesiti a risposta multipla dalle quali saranno estratte le domande dell'esame finale.

L'esame finale sarà costituito da una serie di 30 domande a risposta predefinita, estratte tra quelle definite dall'Amministrazione nella pubblicazione di cui al periodo precedente, tra le quali il dipendente dovrà scegliere quella esatta.

Ogni risposta esatta determina l'attribuzione di 1 punto, fino ad un massimo complessivo di 30 punti. Le domande errate o quelle senza risposta non determinano penalizzazioni del punteggio complessivo.

Con riferimento al quarto criterio, la valutazione della performance individuale è desunta sulla base delle procedure pro-tempore in essere per ciascun anno di competenza (triennio 2016 - 2018 schede di valutazione). Al personale per il quale non sia stato possibile effettuare la predetta valutazione per effetto di assenze normativamente e contrattualmente previste e disciplinate (ad esempio: comandi e/o distacchi presso altre P.A., aspettative per motivi personali o di legge, infortuni sul lavoro e/o malattie prolungate, distacchi e/o permessi sindacali, assenze per mandato elettorale, ecc.) il punteggio previsto di 30 punti, in assenza di specifiche note di demerito, non subisce decurtazioni.



Criteria generali selettivi per le progressioni economiche all'interno della CAT. A

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,00 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'ENTE.	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità non di ruolo	0,4 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso altre P.A.	0,3 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	TOTALE Punti	30MAX
TITOLI DI STUDIO	Scuola elementare	5 punti
	Diploma Scuola secondaria di 1° grado	10 punti
Ulteriori Titoli	Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale	15 punti
	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento	25 punti
	Master - Dottorato - specializzazione post- laurea - Ulteriore laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess.	5 punti
	TOTALE Punti	30MAX
FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min.	18 punti
	Max	30 punti
RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE	1° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65



TOTALE Punti	30Max
---------------------	--------------

*A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano.

Criteria generali selettivi per le progressioni economiche all'interno della CAT. B		
ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,00 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'Ente	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità non di ruolo	0,4 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso altre P.A.	0,3 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	TOTALE Punti	30MAX
TITOLI DI STUDIO	Scuola elementare	5 punti
	Diploma Scuola secondaria di 1° grado	10 punti
Ulteriori titoli	Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale	15 punti
	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica/magistrale o vecchio ordinamento	25 punti
	Master - Dottorato - specializzazione post- laurea - Ulteriore laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess.	5 punti
	TOTALE Punti	30MAX
FORMAZIONE	Min.	18 punti
FORMAZIONE CERTIFICATA DA FSAME	Max	30 punti



TEATRO DI
MESSINA

RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE	1° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	TOTALE Punti	30Max ^v

*A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano.

Criteria generali selettivi per le progressioni economiche all'interno della CAT. C

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,00 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'Ente	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità non di ruolo	0,4 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso altre P.A.	0,3 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	TOTALE Punti	30MAX
TITOLI DI STUDIO	Diploma Scuola secondaria di 1° grado	10 punti
Ulteriori titoli	Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale	15 punti
	Laurea Triennale	20 punti
	Laurea Specialistica/magistrale o vecchio ordinamento	25 punti
	Master - Dottorato - specializzazione post- laurea - Ulteriore laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess..	5 punti
	TOTALE Punti	30MAX



TEATRO DI
MESSINA

FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min.	18 punti
	Max	30 punti

RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE	1° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	TOTALE Punti	30Max

*A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano

Criteria generali selettivi per le progressioni economiche all'interno della CAT. D

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità nella posizione	1,00 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso l'Ente	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità non di ruolo	0,4 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	Anzianità di ruolo presso altre P.A.	0,3 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione
	TOTALE Punti	30MAX
TITOLI DI STUDIO	Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale	10 punti
Ulteriori titoli	Laurea Triennale	15 punti
	Laurea Specialistica/magistrale o vecchio ordinamento	25 punti
	Master - Dottorato - specializzazione post- laurea - Ulteriore laurea Specialistica/ magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess..	5 punti
	TOTALE Punti	30MAX



FORMAZIONE CERTIFICATA DA ESAME FINALE	Min.	18 punti
	Max	30 punti
RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE	1° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	2° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	3° Anno	Punti 10 per valutazioni = > 0,90 e fino a 1 Punti 6 per valutazioni = > 0,80 e < 0,90 Punti 4 per valutazioni = > 0,65 e < 0,80 Punti 0 per valutazioni < 0,65
	TOTALE Punti	30Max

*A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano.



Art. 5 Avvio delle selezioni

Il Responsabile del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da comunicare al personale.

Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, avviene d'ufficio sulla base della documentazione depositata agli atti.

Art. 6 Commissione

Con separato provvedimento l'Ente provvederà alla nomina della Commissione composta da n.4 membri di cui uno con funzioni di Presidente.

A conclusione della procedura sarà stilata una graduatoria

Tale graduatoria sarà pubblicata sul sito internet aziendale per 15 gg. al fine di consentire a tutti gli interessati di prenderne visione per eventuali correzioni di errori materiali.

Art. 7 Modalità di attribuzione dei punteggi

La graduatoria di merito, differenziata secondo le categorie contrattuali, sarà predisposta secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato per ciascun dipendente, sulla base della documentazione a fascicolo, in relazione alle previsioni del bando e sarà approvata con atto del Responsabile del Servizio Personale pubblicato on-line sul portale trasparenza.

La graduatoria esaurisce la sua efficacia a seguito dell'inquadramento dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili che vengono definite e ripartite secondo i presenti criteri e quanto previsto e finalizzato nei Contratti Integrativi delle relative annualità.

I candidati saranno collocati nella graduatoria della categoria secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo espresso fino a due decimali.

A parità di punteggio verranno preferiti, nel seguente ordine:

- i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
- i dipendenti che appartengono alle posizioni economiche inferiori all'interno della categoria;
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio

In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

Il nuovo inquadramento determina l'azzeramento dei punteggi cumulati utilizzati ai fini della selezione che non sono impiegabili in ulteriori progressioni con eccezione dell'anzianità di servizio.

Art. 7 Entrata in vigore

Il presente Regolamento, ai sensi dello Statuto, entra in vigore il giorno successivo all'esecutività del provvedimento di adozione.