

COMUNE DI MALTIGNANO
(Provincia di Ascoli Piceno)

UFFICIO PERSONALE

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
(Approvato con Delibera G.C. n. 96 del 28.12.2017 - modificato con delibera di G.C. n. 77 del 02/08/2018 –
modificato con deliberazione di G.C. n. 104 del 28.12.2019)

INDICE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE
ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 7 - VALUTAZIONE.

Art. 8 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

ALLEGATO A

ALLEGATO 1

ALLEGATO 2

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. 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.
2. Le progressioni orizzontali 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 orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. Le progressioni economiche all'interno delle categorie costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 e pertanto sono riconosciute in modo selettivo, previa contrattazione, ad una quota di dipendenti non eccedente ogni anno il 50% dei dipendenti aventi diritto suddivisi per categorie (B e C e D) con arrotondamento per eccesso.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali 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).

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione; i relativi benefici avranno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie sono approvate, **fatta salva diversa decorrenza fissata con accordo sindacale in sede di contrattazione annuale al fine di garantire il rispetto del limite di cui al precedente comma 3 dell'art. 1.**

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale 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.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali 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. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Il Responsabile del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di apposito avviso da comunicare al personale cui viene dato un tempo minimo di 7 giorni per procedere alla presentazione delle domande.
2. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale.
3. 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 depositata agli atti.
4. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell' Ente alla data del 31 dicembre dell' anno immediatamente precedente a quello della selezione. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore i dipendenti inquadrati nella posizione giuridica interessata da almeno due anni dal 01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica, **o dalla diversa data di decorrenza stabilita ai sensi del precedente art. 2.**

2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data di selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

3. Il personale riclassificato nella posizione economica immediatamente superiore, all' interno della categoria, a seguito di progressione orizzontale, non è soggetto a periodo di prova e per concorrere al passaggio nella posizione economica successiva occorre che siano trascorsi almeno i termini di cui al precedente comma 2.

4. 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 i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

5. Non può essere attribuita la progressione economica orizzontale al personale che, alla data di decorrenza delle PEO:

- è collocato su posizioni extradotazionali, in quanto fuori ruolo;
- è collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42 commi 5 ess. del D.Lgs. n. 151/2001;

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni, **nel rispetto di quanto previsto dall' art. 16 del CCNL del 21.05.2018, sono i seguenti:**

a) Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

Per ciò che concerne l' impegno e qualità della prestazione individuale, si tiene conto dell' esito della valutazione della performance, secondo il sistema adottato da parte dell' Ente.

b) Formazione e aggiornamento professionale

Si fa riferimento alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi dal personale dipendente. Valutazione della formazione professionale data dalla partecipazione a corsi e attività di addestramento specifici dell' ultimo triennio antecedente l' anno di attivazione dell' istituto della progressione.

c) Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita nell' ambito professionale di riferimento, si intendono **il maggiore impegno e qualità dimostrate nello svolgimento delle prestazioni svolte: maggiore affidabilità, rapporti con utenza, grado di coinvolgimento dei processi lavorativi, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi**

Art. 7 – MODALITA' 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 all' allegato A (punteggi e modalità per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi sono riferiti al **triennio** precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria interessata, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
6. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 8 - VALUTAZIONE.

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è **effettuata, per ciò che concerne l' esperienza acquisita**, dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie B e C e D e **dal Segretario Comunale per i dipendenti di categoria D titolari di posizione organizzativa, utilizzando le schede di cui agli allegati 1 e 2.**
 2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione di cui agli allegati 1 e 2 verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione
 3. La valutazione generale viene comunicata dal Responsabile del Servizio Personale al dipendente il quale, se dissente, può presentare ricorso interno entro 7 giorni dalla comunicazione, al Segretario Generale.
- A seguito di istruttoria del Segretario Comunale l'Ufficio preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente effettuando le conseguenti correzioni entro il termine di 5 giorni dal ricevimento dell' istruttoria del Segretario Comunale.

Art. 9 – NORME TRANSITORIE

1. Come stabilito nell' intesa stipulata con loe OOSS e la RSU in data 18.12.2017, per il solo anno 2017 le progressioni hanno decorrenza dalla data del 01.12.2017 e si realizzano secondo i criteri riportati nel CCDI 1998/2001, non modificati con il CCDI 2013/2015, avendo come riferimento per la valutazione l' anno 2016.
2. In deroga a quanto stabilito dall' art. 7, per l' anno 2018 si terrà conto dei punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, riferiti al solo biennio precedente a quello di attuazione della progressione.

**ALLEGATO A
PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE E
MODALITA' DI ATTRIBUZIONE.**

Punteggi e modalità per la loro attribuzione, da assegnare ai dipendenti ammessi alla partecipazione alla selezione in base ai requisiti specifici previsti dall' art. 6.

Categoria	Esperienza Acquisita (Allegati 1 e 2)	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Totale massimo
B	Punti 20	Punti 10	Punti 70	100
C	Punti 20	Punti 10	Punti 70	100
D	Punti 10	Punti 10	Punti 80	100

N.	Fattore di valutazione	Punti	Descrizione
a)	Media schede ultimo triennio antecedente anno di attivazione dell' istituto della progressione	70/100 per le categorie B e C 80/100 per la categoria D	Rinvio al sistema di valutazione della performance
b)	Formazione/aggiornamento	10/100	Valutazione in gg. Durata di gg. 1: punti 1 x corso Durata da gg. 2 a gg. 3: punti 2 per corso Durata superiore a 3 giorni: punti 3,00 per corso Durata superiore a 50 ore: punti 5,00 per corso
c)	Esperienza acquisita, intesa come impegno e qualità delle prestazioni (schede 1 e 2)	20/100 per categorie B e C 10/100 per categoria D	Maggiore affidabilità, rapporti con utenza, grado di coinvolgimento dei processi lavorativi, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi
	Punteggio totale attribuibile	100/100	

ALLEGATO 1
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie B - C

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

Valutazione per attribuzione della posizione economica _____

Valutazione esperienza professionale (elemento lett. c): Valore massimo 20 punti

Elementi di valutazione	Valore attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza	Max 10 punti	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative e disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine e/o ad assumere incarichi specifici	Max 5 punti	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con i superiori nonché con gli eventuali utenti esterni	Max 5 punti	
Totale		

Data _____

Il Responsabile del Settore

ALLEGATO 2
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

Valutazione per attribuzione della posizione economica _____

Valutazione esperienza professionale (elemento lett. c) : Valore massimo 10 punti

Elementi di valutazione	Valore attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza	Max 4 punti	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative e disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine e/o ad assumere incarichi specifici	Max 3 punti	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno nonché con gli eventuali utenti esterni	Max 3 punti	
Totale		

Data _____

**Il Responsabile del Settore/
Il Segretario Comunale**
