

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)

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 B

ALLEGATO C

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.

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 dall'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.

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 sono i seguenti:

Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità (come dettagliato nell'apposita contrattazione decentrata integrativa e nel vigente regolamento su uffici e servizi);
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

Formazione e aggiornamento professionale

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

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

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.

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 agli allegati A, B e C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio 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 dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie B e C e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti di categoria D.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione
3. La valutazione viene comunicata dal Responsabile del Servizio Personale al dipendente il quale, se dissente, può presentare ricorso interno entro 10 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 10 giorni dalla presentazione del ricorso.

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, tenuto conto dell' introduzione nel corso dell' anno 2017 del sistema di valutazione delle performance relativo anche al personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa , per l' anno 2018 si terrà conto dei punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, riferiti al solo anno precedente a quello di attuazione della progressione.

ALLEGATO A PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Totale massimo
B	Punti 20	Punti 20	Punti 10	Punti 50	100
C	Punti 20	Punti 20	Punti 10	Punti 50	100
D	Punti 10	Punti 20	Punti 10	Punti 60	100

ALLEGATO B
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie B - C

DIPENDENTE _____ **CAT.** _____ **U.O.** _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 100 punti) può contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

Esperienza acquisita: Valore massimo 20 punti

Punteggio

- Fino a 5 anni: punti 5
- da 6 a 15 anni: punti 10
- da 16 a 25 anni: punti 15
- oltre 25 anni: punti 20

Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti

Punteggio

1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 10)
 - _ Minima: punti 2
 - _ Buona: punti 5
 - _ Rilevante: punti 7
 - _ Elevata: punti 10
2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10)
 - _ Minima: punti 2
 - _ Buona: punti 5
 - _ Rilevante: punti 7
 - _ Elevata: punti 10

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
 - _ 1 corso: punti 1
 - _ 2 corsi: punti 3
 - _ 3 corsi: punti 5
 - _ 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 specifici.

- Si: punti 3
- No: punti 0

Prestazione individuale: valore massimo parziale 60 punti **Punteggio**

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 50 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale, fatto salvo l'anno 2017 (anno di introduzione del sistema di valutazione delle performance) per il quale si terrà conto della media punteggio performance 2017.

ALLEGATO C VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D
DIPENDENTE _____ **CAT.** _____ **U.O.** _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 100 punti) può contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

Esperienza acquisita: Valore massimo 10 punti **Punteggio**

- Fino a 5 anni: punti 3
- da 6 a 15 anni: punti 5
- da 16 a 25 anni: punti 7
- oltre 25 anni: punti 10

Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti

Punteggio

1. Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (punti 6)
 - Minima: punti 1
 - Buona: punti 2
 - Rilevante: punti 4
 - Elevata: punti 6
2. Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" (punti 4)
 - Minima: punti 1
 - Buona: punti 2
 - Rilevante: punti 3
 - Elevata: punti 4
3. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità (punti 6)
 - Minima: punti 1
 - Buona: punti 2
 - Rilevante: punti 4
 - Elevata: punti 6
4. Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (punti 4)
 - Minima: punti 1

- _ Buona: punti 2
- _ Rilevante: punti 3
- _ Elevata: punti 4

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

- _ 1 corso: punti 1
- _ 2 corsi: punti 3
- _ 3 corsi: punti 5
- _ 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 specifici.

- _ Si: punti 3
- _ No: punti 0

Prestazione individuale: valore massimo parziale 60 punti Punteggio

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 60 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale, fatto salvo l' anno 2017 (anno di introduzione del sistema di valutazione delle performance) per il quale si terrà conto della media punteggio performance 2017.