** Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali del Comune di Scheggino**

**Art. 1 La disciplina generale.**

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all’articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all’articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all’articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999, e dall’Accordo Decentrato Integrativo stipulato il 04.11.16 con le organizzazioni sindacali.
2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell’impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti per l’amministrazione.
3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.
4. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma. È possibile indire una selezione per progressione economica orizzontale allorquando siano disponibili risorse, a valere sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dell’anno di riferimento, sufficienti a garantire l’avanzamento per almeno un dipendente per ciascuna categoria avente diritto.

 **Art. 2 – Requisiti di ammissione.**

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.
2. I dipendenti devono aver maturato, alla data del 31 dicembre dell’anno immediatamente precedente a quello della selezione, un’anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella posizione economica di provenienza. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Nel calcolo dell’anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi assolti presso altra pubblica amministrazione. Sono esclusi dal computo dell’anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti. Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nell’ultimo biennio, in sanzioni disciplinari di qualsivoglia natura.

 **Art. 3 Procedura.**

1. Dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del RESPONSABILE AREA FINANZIARIA viene indetta la procedura per l’attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sull’Albo pretorio online nonché sul sito istituzionale dell’ente per almeno 15 (quindici) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
2. I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati. La Commissione esaminatrice, costituita dal segretario e responsabile area amministrativa entro e non oltre il 30 dicembre dell’anno di indizione della procedura,procederanno alla valutazione dei candidati con l’attribuzione dei punteggi secondo i criteri individuati negli articoli successivi. Terminate le operazioni, la commissione trasmette al responsabile area finanziaria per l’approvazione definitiva e la pubblicazione delle graduatorie.
3. La graduatoria di merito viene redatta per categoria in base alla votazione raggiunta da ciascun dipendente nella valutazione. Qualora l’Amministrazione lo ritenga, ove le risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa stanziate non siano sufficienti a consentire la progressione del personale individuato, i dipendenti con la migliore valutazione confluiranno in un’unica graduatoria di merito. L’avanzamento della posizione economica scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziate a tale scopo, nell’anno di riferimento, e successivamente in ordine di graduatoria. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell’art. 19, comma 2, lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009, per tre anni consecutivi, costituisce titolo prioritario ai fini dell’attribuzione delle progressioni economiche. In caso di ulteriore parità tra due o più candidati sarà data precedenza a quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria. Da ultimo, sarà data precedenza al dipendente più anziano d’età. Entro giorni 15 (quindici) dalla pubblicazione delle graduatorie, il dipendente, in relazione ai punteggi attribuiti dalla Commissione, può presentare ricorso all’apposito Comitato presieduto dal Segretario e composto da un rappresentante dell’Amministrazione e da un delegato indicato unitariamente dalle RSU e OO.SS.

**Art. 4. Le progressioni economiche nelle posizioni delle categorie B e C e nella categoria D.**

1. Per i passaggi posizione di progressione nelle categorie B e C per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

 a) la media delle valutazioni o delle attribuzioni del triennio precedente con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale sulla base della metodologia in vigore nell’Ente:

valore massimo parziale pari fino a 50 punti; mentre per la categoria B le schede di valutazione predisposte dal responsabile area.

b) impegno profuso (valore massimo parziale pari a 30 ):

- grado d’impegno espresso nell’assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

 scarso valore 3;

limitato valore 6;

significativo valore 9;

rilevante valore 12;

elevato valore 15;

limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l’utenza valore 18;

 significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l’utenza valore 21;

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l’utenza valore 24;

 elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l’utenza valore 27;

elevato con ottima qualità di rapporti con l’utenza valore 30.

C ) titolo di studio : (valore massimo 20 punti )

diploma di suola superiore punti 10

laurea punti 20

**Art. 5. La metodologia di valutazione.**

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base della metodologia in vigore nell’Ente.

2. La valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile dell’Area in cui il dipendente presta la sua attività ovvero dal Nucleo di valutazione per quanto riguarda le posizioni organizzative, anche ai fini della partecipazione alle progressioni orizzontali.