



# **COMUNE DI CAMPODARSEGO**

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 11/09/2019

## INDICE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 - MODALITA' DI AVVIO DELLA SELEZIONE

Art. 4 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 5 - CRITERI SPECIFICI DI SELEZIONE

Art. 6 - PROCEDURA DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Art. 7 - GRADUATORIA

ALLEGATO A

## **ART. 1**

### **PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, 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, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, in base alla contrattazione decentrata.
2. Annualmente la contrattazione decentrata integrativa aziendale stabilisce l'eventuale 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. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 40% dei dipendenti dell'ente.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria B, dalla posizione B1 alla posizione B8;
  - per la categoria B3, dalla posizione B3 alla posizione B8;
  - per la categoria C, dalla posizione C1 alla posizione C6;
  - per la categoria D, dalla posizione D1 alla posizione D7;
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 (cd. Riforma Brunetta).

## **ART. 2**

### **PERIODICITA' DELLE PROGRESSIONI**

1. Le selezioni possono essere programmate nei limiti del precedente articolo con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla data stabilita in contrattazione decentrata annuale, in ogni caso non anteriore al 01/01 dell'anno interessato.

### **ART. 3**

#### **MODALITA' DI AVVIO DELLA SELEZIONE**

1. Viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare, nonché i requisiti per la partecipazione alle selezioni. Copia dell'avviso di selezione viene inviata alle RSU aziendali.
2. L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati.
3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente regolamento. A tal fine il servizio Personale dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

### **ART. 4**

#### **REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno 24 mesi all'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica e che siano in servizio alla data di avvio del procedimenti di selezione (data di pubblicazione dell'avviso).
2. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
3. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti, che hanno assicurato nel biennio precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari ad almeno il 70% dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo i particolari istituti di assenza che non comportano decurtazione, ai sensi del vigente contratto decentrato integrativo. Alla progressione economica orizzontale non può partecipare il personale dipendente che nel biennio precedente alla data di selezione sia stato destinatario di provvedimento disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto o in possesso della media delle valutazioni della Performance inferiore all'80% nel triennio di riferimento.

4. La pubblicazione dell'avviso di cui all'articolo precedente e l'ammissione alla selezione viene fatta dal Responsabile dell'Ufficio Personale, sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti. In caso di incompatibilità provvederà il Segretario Comunale.

## ART. 5

### CRITERI SPECIFICI DI SELEZIONE

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

<p><b>1) performance individuale:</b></p> <p>Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure</p>	Massimo Punti 60										
<p><b>2) esperienza maturata negli anni di riferimento:</b></p> <p>Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrate nel periodo di permanenza nella precedente posizione economica, tenendo conto della capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e dell'abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio.</p> <p>A tal fine l'esperienza maturata sarà valutata attribuendo un punteggio secondo lo schema seguente:</p> <table><tr><td>Insufficiente</td><td>P. 0</td></tr><tr><td>Sufficiente</td><td>P. 0,4</td></tr><tr><td>Discreto</td><td>P. 0,6</td></tr><tr><td>Buono</td><td>P. 0,8</td></tr><tr><td>Ottimo</td><td>P. 1</td></tr></table>	Insufficiente	P. 0	Sufficiente	P. 0,4	Discreto	P. 0,6	Buono	P. 0,8	Ottimo	P. 1	Massimo Punti 40
Insufficiente	P. 0										
Sufficiente	P. 0,4										
Discreto	P. 0,6										
Buono	P. 0,8										
Ottimo	P. 1										

## ART. 6

### PROCEDURA DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli articoli precedenti.
2. Le modalità di valutazione del personale di cui all'art. 5 – punto 1) - performance individuale -, sono stabilite dall'apposito regolamento.
3. La valutazione del personale di cui all'art. 5 – punto 2) - esperienza maturata -, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Segretario Comunale, sentiti i titolari di Posizione Organizzativa cui il dipendente è assegnato. Per le Posizioni Organizzative la valutazione è effettuata dal Segretario Comunale.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, nel numero complessivo di progressioni stabilite anticipatamente dall'Ente.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per ciascuna categoria sarà preferito il candidato che ha avuto la progressione economica meno recente e in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

**ART.7**  
**GRADUATORIA**

1. Le graduatorie vengono stilate da parte del Servizio Personale, e portate a conoscenza mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. In caso di incompatibilità provvederà il Segretario Comunale.
2. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale.
3. Il Segretario comunale esamina le eventuali istanze e verifica i relativi punteggi; nei 15 giorni successivi alla scadenza del termine di cui al comma precedente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
4. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Nel caso in cui un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica non si procederà al subentro del candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi nella medesima categoria.

## VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA

Dipendente \_\_\_\_\_ Cat. \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

Pos. Econ. \_\_\_\_\_ Decorrenza posizione economica \_\_\_\_\_

**valutazione performance individuale, incidenza per il 60% del punteggio complessivo:** Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure.

**esperienza maturata negli anni di riferimento, incidenza per il 40% del punteggio complessivo:** Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrate nel periodo di permanenza nella precedente posizione economica, tenendo conto della capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e dell'abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio.

A tal fine l'esperienza maturata sarà valutata attribuendo un punteggio secondo la tabella sottoriportata:

CAPACITA' ACQUISITE / CRESCITA PROFESSIONALE	
Insufficiente	0 = P. 0
Sufficiente	0,4 = P. 16
Discreto	0,6 = P. 24
Buono	0,8 = P. 32
Ottimo	1 = P. 40

	Punteggio	40%
<b>Esperienza maturata negli anni di riferimento</b>		

	Punteggio	60%
<b>Media valutazione performance individuale nel triennio precedente</b>		
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		

Li

IL SEGRETARIO GENERALE