

COMUNE DI SAN MAURO CASTELVERDE (PA)

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

Approvato con delibera di G.M. n. _____ del _____

INDICE

ART. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 2 - PERIODICITA' 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 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

ART. 8 - VALUTAZIONE

ALLEGATO A: PUNTEGGI PER L'ATTRIBUZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

ALLEGATO B: VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA CATEGORIE A - B - C

ALLEGATO C: VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA CATEGORIA D

ART. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale 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 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 comporta e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
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 A, dalla A1 alla posizione A6;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
 - per la categoria D, dalla 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 (c.d. Riforma Brunetta).

ART. 2 PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno di riferimento.

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 CCNL 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. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Settore Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'ente per almeno 15 (quindici) giorni consecutivi;
2. i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini indicati nell'avviso, apposita domanda nella quale dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
3. il giudizio di ammissibilità sulle domande pervenute ed l'attribuzione dei punteggi saranno esperiti da apposita Commissione composta dal Segretario Generale, con funzioni di Presidente e dai Responsabili di Settore;
4. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante nota personale nella sede di lavoro.

ART. 5

REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Per concorrere alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore occorre aver maturato un'anzianità di servizio di almeno ventiquattro (24) mesi maturati nella posizione economica in godimento;
2. 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;
3. ai fini della maturazione della suddetta anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
4. i dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre amministrazioni a seguito di distacco o comando, saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal Dirigente dell'unità di appartenenza a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il responsabile dell'ufficio in cui gli stessi prestano la loro attività;
5. sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti; Non sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno ripor-

tato un punteggio di valutazione individuale, costituito dai punteggi attribuiti nel triennio antecedente, inferiore al 70% del massimo ottenibile nel triennio di riferimento; per il personale assunto tramite mobilità verranno acquisite le schede di valutazione individuale dall'ente di provenienza;

6. sono esclusi dalla selezione i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla censura, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti;

ART. 6

REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

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
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operale;
- 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.

La partecipazione a corsi e percorsi di formazione svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti, dovrà essere debitamente attestata. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 30 ore, con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con i compiti istituzionali dell'ente.

Verranno presi in considerazione i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., se attinenti alle attività e funzioni del Comune.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso pubblico alla categoria di appartenenza.

• **Impegno\valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti**

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance) per un periodo minimo di tre anni:

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavoro assegnati;
- La capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- Il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Nei risultati ottenuti si valutano:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

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 delle pagelle, tranne quello relativo all'anzianità, 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, 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 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 riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti

titolari di p.o.

2. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Comunale.

All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

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

Categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Totale massimo
A	Punti 40	Punti 20	Punti 10	Punti 30	100
B	Punti 40	Punti 20	Punti 10	Punti 30	100
C	Punti 40	Punti 20	Punti 10	Punti 30	100
D	Punti 40	Punti 20	Punti 20	Punti 20	100

ALLEGATO B
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A - B - C

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

Esperienza acquisita: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 5 da 6 a 10 anni: punti 10 da 11 a 14 anni: punti 15 da 15 a 30 anni: punti 30 oltre 30 anni: punti 40	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 15) <ul style="list-style-type: none"> • Minima: punti 5 • Buona: punti 8 • Rilevante: punti 10 • Elevata: punti 15 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 5) <ul style="list-style-type: none"> • Minima: punti 1 • Buona: punti 2 • Rilevante: punti 3 • Elevata: punti 5 	
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 <ul style="list-style-type: none"> • 1 corso: punti 1 • 2 corsi: punti 3 • oltre 3 corsi: punti 4 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. <ul style="list-style-type: none"> • Si: punti 2 • No: punti 0 	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 30 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 30 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

Giudizio complessivo del Valutatore

Osservazioni del Valutato

Data _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato

ALLEGATO C
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

Esperienza acquisita: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 5 da 6 a 10 anni: punti 10 da 11 a 14 anni: punti 15 da 15 a 30 anni: punti 30 oltre i 30 anni: punti 40	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 15) <ul style="list-style-type: none">• Minima: punti 5• Buona: punti 7• Rilevante: punti 10• Elevata: punti 15 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 5) <ul style="list-style-type: none">• Minima: punti 1• Buona: punti 2• Rilevante: punti 3• Elevata: punti 5	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 20 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 <ul style="list-style-type: none">• 1 corso: punti 4• 2 corsi: punti 6• 3 corsi: punti 8• 4 corsi: punti 10• oltre 4 corsi: punti 20	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 20 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 20 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

Giudizio complessivo del Valutatore

Osservazioni del Valutato

Data _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato
