

**COMUNE DI CASTIGLION FIORENTINO**  
(Provincia di Arezzo)

\*\*\*\*\*

**UFFICIO PERSONALE**

**REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

(Approvato con Delibera G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_)

## **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 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

**Art. 8 –SCHEDA DI SINTESI**

ALLEGATO A

ALLEGATO B

## **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. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, 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 B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
  - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
  - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7 e dalla posizione D3 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 .

## **Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

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 primo dell'anno di attribuzione della nuova posizione economica.

## **Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale di concerto con la RSU 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. Le risorse delle PEO dei cessati sono ricostituite nella parte stabile del fondo dell'anno 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 appositi avvisi da comunicare al personale tramite affissione all'Albo Pretorio e comunicazione alla RSU

aziendale; ogni interessato entro 10 giorni può depositare titoli non già in possesso dell'Amministrazione.

2. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.
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, 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. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza, nell'Ente, nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi, alla data di effettuazione della progressione economica, ed in servizio nell'Ente a quella data da almeno 36 mesi non rilevando a questo fine i periodi di permanenza nella categoria economica presso altro Ente.
2. 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.
3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari .

#### **Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

**I requisiti determinati in base a quanto disposto dall'art. 16 comma 3 del contratto nazionale collettivo di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016/2018 :**

*Le progressioni economiche sono attribuite 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, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*

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

- ❖ Esperienza maturata
  - Per esperienza maturata si intendono i periodi di esperienza maturati nella categoria economica e svolti all'interno dell'ente locale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in ambiti professionali di riferimento diversi
- ❖ Competenza acquisita a seguito di processi formativi

Per processi formativi si considerano:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- ⊖ Titoli di studio posseduti
- Attestati e patentini di mestiere specifici.

- Attestati di corsi di formazione della durata minima di 6 ore inerenti la mansione attualmente svolta.

❖ Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

L'impegno e la qualità della prestazione individuale è attribuito in relazione alla media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

#### **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 e B (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi, tranne quello relativo all'esperienza maturata e alla competenza acquisita, 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 specifica scheda di sintesi.
4. Per i titolari di posizione organizzativa la performance individuale si otterrà per il 2019 in proporzione alla valutazione di risultato; a regime tutte le categorie D dovranno avere una analoga scheda di valutazione e si formeranno 2 graduatorie, una per le Posizioni Organizzative, la cui scheda valutativa è redatta dall'OIV, e una per gli altri profili categoria D ( la cui scheda è redatta dal relativo titolare di PO; il tutto nel rispetto delle risorse stabilite a seguito di confronto che dovranno consentire la formazione di 2 graduatorie.
5. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, determinate in sede di accordo decentrato "parte economica".
6. 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 SCHEDE DI SINTESI PEO**

1. La redazione della scheda personale di sintesi PEO per la valutazione "Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti" ai fini della progressione economica all'interno della categoria giuridica, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D del Settore di appartenenza, da trasmettere all'ufficio del personale, e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa
2. La scheda di sintesi PEO 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 scheda del dipendente.

## ALLEGATO A

### PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

<b>Categoria</b>	<b>Esperienza maturata</b>	<b>Competenza acquisita</b>	<b>Valutazione della prestazione</b>	<b>Totale massimo</b>
<b>B</b>	Punti 20	Punti 10	Punti 70	100
<b>C</b>	Punti 20	Punti 10	Punti 70	100
<b>D</b>	Punti 20	Punti 10	Punti 70	100

## ALLEGATO B

### VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

#### Categorie B – C - D

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ U.O. \_\_\_\_\_

<b>Esperienza maturata nella categoria economica di appartenenza: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Ogni anno punti 1 (rapportati per frazione di anno) per un massimo di 20 punti	
<b>Competenza acquisita a seguito di processi formativi: Valore massimo 10 punti</b>	<b>Punteggio</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Titoli di studio posseduti, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento incarichi esterni, attestati di mestiere specifici, corsi di formazione (massimo 5 punti)<ul style="list-style-type: none"><li>Laurea magistrale punti 5</li><li>Laurea triennale punti 4</li><li>Diploma quinquennale punti 3</li><li>Diploma quadriennale punti 2,5</li><li>Diploma triennale punti 2</li><li>Master punti 1,5</li></ul></li><li>○ Corsi formazioni/attestati (massimo 5 punti):<ul style="list-style-type: none"><li>○ superiori a ore 12 punti 0,8</li><li>○ con esame punti 1,3</li><li>○ inferiori a ore 12 punti 0,5</li><li>○ Attestati/Abilitazioni professionali inerenti alla propria mansione punti 2</li></ul></li></ul>	
<b>Prestazione individuale: valore massimo parziale 70 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 70 punti la media del punteggio di performance (impegno valutazione delle valutazioni dei risultati ottenuti) raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	