

COMUNE DI LEI

Provincia di Nuoro

REGOLAMENTO INTERNO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL PERSONALE

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. Può beneficiare della progressione economica orizzontale in ciascun anno, un numero di dipendenti pari a non più del 50% del personale avente diritto.
3. 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.
4. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale ove ancora previste, 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 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;
5. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle disposizioni contrattuali vigenti al momento del riconoscimento.
6. 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), nonché dai successivi Decreti Legislativi nn. 74 e 75 del 2017.

Art. 2 - Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni verranno effettuate previa contrattazione riguardo al budget da destinare all'istituto de quo, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

Art. 3 - Posizioni Economiche da attribuire

1. In sede di Delegazione Trattante viene individuato 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 per cui, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4 - Requisiti di ammissione.

Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene emesso il bando.

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 (ventiquattro) 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 triennio, in sanzioni disciplinari o non abbiano ottenuto una valutazione pari o superiore a 80/100 della prestazione lavorativa svolta negli ultimi tre anni di servizio prestati nella posizione economica di provenienza.

Art. 5 - Procedura.

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 dell'Ufficio del Personale 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.

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, appositamente costituita, provvede, entro e non oltre 30 giorni dalla scadenza del bando all'attribuzione dei punteggi secondo i criteri individuati negli articoli successivi.

Viene quindi formata la graduatoria indicando il punteggio complessivo così come ottenuto sulla base dei criteri definiti negli articoli successivi.

Terminate le operazioni di cui sopra, la documentazione completa viene trasmessa al Responsabile dell'Ufficio del Personale per l'approvazione definitiva e la pubblicazione delle graduatorie.

La graduatoria di merito viene redatta in base alla votazione raggiunta da ciascun dipendente nella valutazione.

In caso di parità fra due o più candidati, la progressione economica orizzontale sarà riconosciuta a coloro con maggiore anzianità nella posizione economica; in caso di ulteriore parità tra due o più candidati, sarà data precedenza a coloro aventi maggiore età anagrafica.

Art. 6 - Criteri di selezione.

La metodica valutativa si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare, a ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico valore quantitativo, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile da ciascun candidato alla selezione pari a 100.

Dato il valore massimo globale di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato.

Per i passaggi all'interno delle categorie, la selezione sarà effettuata sulla base dei seguenti indicatori comuni:

- a) Esperienza professionale acquisita nella categoria di appartenenza;
- b) Risultato conseguito quale media delle valutazioni della performance individuale dei tre anni precedenti all'attivazione del bando;
- c) Partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento inerenti le mansioni ricoperte (esclusa la formazione obbligatoria);

Art. 7 - Le progressioni per il personale inquadrato nelle categorie A, B, C e D.

L'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza avviene mediante valutazione come previsto dall'art. 16 del CCNL 2016/2018.

Sulla base degli elementi valutativi di cui all'art. 6, il sistema di apprezzamento risulta così articolato:

a) **ESPERIENZA ACQUISITA NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA** (valore massimo parziale pari a 25): punti 2,5 per ogni anno di attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria di appartenenza, fino ad un massimo di anni 10.

b) **RISULTATO CONSEGUITO QUALE MEDIA DELLE VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TRE ANNI PRECEDENTI** (valore massimo parziale pari a 70):

punteggio da 80,00 a 84,99	valore 30
punteggio da 85,00 a 88,99	valore 40
punteggio da 89,00 a 92,99	valore 50
punteggio da 93,00 a 96,99	valore 60
punteggio da 97,00 a 100	valore 70

c) **PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE E/O AGGIORNAMENTO INERENTI LE MANSIONI RICOPERTE (ESCLUSA LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA)** nell'anno in corso e in quello precedente (valore massimo parziale pari a 5):

min. 1 giornata di formazione certificata	valore 1
min. 2 giornate di formazione certificata	valore 2
min 3 giornate di formazione certificata	valore 3
min 4 giornate di formazione certificata	valore 4
oltre 5 giornate di formazione certificata	valore 5

Art. 8 - Metodologia di valutazione.

Ciascun Responsabile effettua annualmente la valutazione del dipendente appartenente alla propria articolazione organizzativa, a prescindere dall'indizione di una selezione per progressione economica.

Nel caso di spostamento in corso d'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione viene effettuata dal Responsabile dell'area in cui il dipendente svolge la propria attività in misura prevalente.

In caso di comando e/o distacco presso altra pubblica amministrazione la valutazione del dipendente viene effettuata dal dirigente della struttura organizzativa di effettivo utilizzo.

Art. 9 - Disposizioni finali.

Per quanto non previsto nel presente bando valgono, ancorché applicabili, le disposizioni contenute nel CCNL Comparto Funzioni Locali - CCNL 2016/2018 - nonché quelle normative e regolamentari vigenti.