

**ALL. "A"**

**REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE  
ECONOMICA ORIZZONTALE  
DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Deliberazione G. C. n° 86/2018

## **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 A, dalla pos. A1 alla pos.A5;
  - per la categoria B, dalla pos. B1 alla pos. B7 e dalla pos. B3 alla pos. B7;
  - per la categoria C, dalla pos. C1 alla pos. C5;
  - per la categoria D, dalla pos. D1 alla pos. D6 e dalla pos. D3 alla pos.D6.
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 I, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

## **Art. 2 – Periodicità 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 dall'anno di attribuzione della nuova posizione economica.

## **Art. 3 – Posizioni economiche da attribuire**

1. Su proposta della Delegazione Trattante di parte pubblica ed in base alle direttive della Giunta 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 C.C.N.L.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 restano comunque destinate al 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 – Condizioni per l'attribuzione della posizione economica.**

1. Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore i dipendenti:
  - a) 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 e congedi parentali;
    - assenza per donazione sangue o protezione civile;
    - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;

- b) che nell'anno precedente alla data della selezione non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente;
- c) che nell'anno precedente non abbiano beneficiato di passaggi per verticalizzazione interna;

#### Art. 5 – Elementi di valutazione, criteri e punteggi.

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto – fino ad un massimo di punti 100 - in ordine decrescente, in relazione ai parametri di valutazione ed ai criteri sotto indicati.

| Elemento valutativo      | Punti Max | Criteri   |
|--------------------------|-----------|---|
| Anzianità di servizio    | <b>35</b> | <p>I punteggi sono attribuiti agli anni di servizio effettivamente maturati, con decorrenza dal provvedimento di assunzione.</p> <p>Le frazioni di anno sono arrotondate all'unità superiore od inferiore in relazione alla maturazione del semestre di servizio, secondo i seguenti parametri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Punti 35 per anzianità superiore a 40 anni.</li> <li>• Per anzianità inferiore a 40 anni di servizio: punti da 1 a 34, secondo proporzione diretta e lineare <math>x:34=y:39</math>, in cui <math>x</math> è il punteggio da attribuire e <math>y</math> è il numero di anni di servizio.</li> </ul> <p>I punteggi con frazione decimale sono arrotondati all'unità superiore.</p>   |
| Presenza in servizio     | <b>20</b> | <p>I punteggi sono attribuiti in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nell'anno precedente a quello in cui viene avviato il procedimento per l'attribuzione della progressione, secondo i seguenti parametri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenze in servizio inferiori a 200 giorni: 0 punti;</li> <li>• Presenze in servizio fra 200 e 225 giorni: 8 punti;</li> <li>• Presenze in servizio fra 226 e 250 giorni: 16 punti;</li> <li>• Presenze in servizio superiori a 250 giorni: 20 punti</li> </ul>  |
| Titoli di studio         | <b>15</b> | <p>I punteggi sono attribuiti esclusivamente ai titoli di studio conseguiti successivamente all'entrata in servizio ed attinenti alle mansioni svolte dal dipendente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Punti 5 per diploma di scuola secondaria.</li> <li>• Punti 10 per diploma di laurea.</li> </ul>  |
| Formazione professionale | <b>10</b> | <p>I punteggi sono attribuiti ai titoli formativi rilasciati all'esito della frequentazione di corsi, seminari, ecc.. Sono valutabili esclusivamente i titoli formativi conseguiti successivamente all'entrata in servizio, che siano attinenti alle mansioni svolte dal dipendente e documentati da certificazione allegata all'istanza di partecipazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Punti 1 per ciascun titolo formativo</li> <li>• Punti 8 per master o corsi di perfezionamento post lauream.</li> </ul>   |
| Schede di valutazione    | <b>20</b> | <p>I punteggi sono attribuiti sulla base dei risultati ottenuti dai dipendenti nelle schede di valutazione relative ai due anni precedenti a quello in cui viene avviato il procedimento per l'attribuzione della progressione, calcolando la media del punteggio ivi conseguito.</p> <p>Per i dipendenti titolari di posizione organizzativa si fa riferimento alle schede compilate dal Nucleo di Valutazione ai fini della retribuzione di risultato.</p> <p>Per tutti gli altri dipendenti si fa riferimento alle schede compilate dai Responsabili dei Settori ai fini della produttività individuale.</p> <p>Il punteggio conseguito nella scheda di valutazione (compreso fra 0 e 100) viene riparametrato nel <i>range</i> dell'elemento valutativo (compreso fra 0 e 20) secondo proporzione diretta e lineare <math>x:20=y:100</math>, in cui <math>x</math> è il punteggio da attribuire e <math>y</math> è la cifra corrispondente alla media dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione.</p> <p>I punteggi con frazione decimale sono arrotondati all'unità superiore</p> |

2. A parità di punteggio, al fine dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:
  - i dipendenti che non hanno mai ricevuto progressioni o la hanno ricevuta in tempo più remoto;
  - i dipendenti che appartengono alle categorie inferiori;
  - i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una P.A;
  - i dipendenti con maggior anzianità di servizio nel comune di San Pietro in Guarano.
3. In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

#### **Art. 7 - Valutazione**

1. 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.
2. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

#### **Art.8 - Norma di rinvio**

1. Per tutti gli aspetti non disciplinati dal presente regolamento si applicano le norme di legge e di contrattazione collettiva vigenti.