



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE
AREE DEL COMUNE DI MALETTO

Approvato con Delibera di G. C. N° 82 del 25/11/2023

Art. 1 - Progressione Economica Orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che non può superare il 50% del personale in servizio al 1/1/, 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 Aree, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai possibili percorsi individuali indicati nella tabella A del CCNL 2019-2021:
 1. per l'area degli operatori (ex Categoria A) fino ad un massimo di 5 differenziali stipendiali nella misura di € 550,00;
 2. per l'area degli operatori esperti (ex categoria B) fino ad un massimo di 5 differenziali stipendiali nella misura di € 650,00;
 3. per l'area degli Istruttori (ex categoria C) fino ad un massimo di 5 differenziali stipendiali nella misura di € 750,00;
 4. per l'area dei funzionari (ex categoria D) fino ad un massimo di 5 differenziali stipendiali nella misura di € 1.600,00;
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

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

Art. 3 - Posizioni Economiche da attribuire

1. A seguito di accordo in sede di delegazione trattante 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 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 o area di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Per le progressioni economiche all'interno della categoria, programmate dal 2023 si applicheranno i criteri previsti dall'art. 14 del CCNL 16 Novembre 2022 ;

Art. 4 – Procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche

1. 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 della P. O. cui è assegnata la Gestione delle Risorse Umane, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando di selezione e il modello di domanda di partecipazione ;
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sull'Albo pretorio online nonché sul sito istituzionale dell'ente per almeno 15 (quindici) giorni.
3. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
4. I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda.
5. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
6. 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.
7. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.
8. Le graduatorie vengono formulate dal Responsabile della P. O. cui è attribuita la Gestione Risorse Umane per ciascuna posizione economica.
9. La graduatoria di merito viene redatta per categoria/area in base alla votazione raggiunta da ciascun dipendente.
L'avanzamento della posizione economica scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziato a tale scopo, nell'anno di riferimento, in ordine di graduatoria.
10. In caso di residui o progressioni economiche non attribuite le somme andranno ad incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno successivo.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE

Ai fini della progressione economica orizzontale possono partecipare alla selezione tutti i dipendenti a tempo indeterminato part time e full time in servizio alla data del 01.01 e che entro il 31.12.dell'anno precedente:

- risultino inquadrati nella posizione economica in godimento da almeno 2 (due) anni;

- abbiano maturato almeno 3 (tre) anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato presso le pubbliche amministrazioni, nella Categoria/area per la quale si concorre, senza interruzioni di servizio, ovvero, per dipendenti provenienti da altri Enti, che siano transitati tramite procedura di mobilità esterna; Tale limite ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) può essere ridotto a due anni o elevato a quattro anni in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c)
- abbiano ricevuto una valutazione media, di performance individuale, degli ultimi tre anni non inferiore a 07/10, ovvero a 35/50 o 70/100 etc.
Nel caso di una o due valutazioni inesistenti nell'ultimo triennio la media aritmetica si ottiene comunque sommando tutti i punteggi validi e dividendo per 3;
- non abbiano riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione della Posizione economica all'interno di ciascuna area

1. Sono ammessi alla selezione 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, permessi amministratori, aspettative o distacchi sindacali;
2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art. 7 – ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

I punteggi saranno attribuiti ai seguenti tre parametri, tenuto conto della pesatura degli stessi (ogni parametro sarà calcolato con una precisione a doppia cifra decimale):

- a) Media delle ultime tre valutazioni di Performance Individuale: Pesatura 50%;
- b) Esperienza Professionale: Pesatura 30%;
- c) Capacità culturali e professionali: Pesatura 20%;

L'attribuzione dei punteggi ai suddetti parametri (punti PEO) avverrà con i seguenti criteri:

- Parametro a) – **(max 50 punti PEO)**: ogni valutazione di performance individuale espressa in ventesimi e/o in centesimi verrà rapportata in cinquantesimi (esempio: 20 punti di performance individuale = 50 punti PEO, 100 punti di valutazione di risultato di P.O. = 50 punti PEO);
Parametro b) – **(max 30 punti PEO)**: l'esperienza professionale è correlata alle competenze acquisite in relazione ai mesi e agli anni di servizio trascorsi nella posizione economica di appartenenza, con punteggio rapportato in trentesimi, ovvero con 3 punti per ogni anno completo di servizio (esempio: 3 anni di servizio = 9 punti PEO - 10 anni di servizio = 30 punti PEO). *(Nel caso di personale assunto presso l'Ente per mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, è riconosciuto anche l'eventuale periodo di attività lavorativa maturato nella categoria professionale presso l'Ente di provenienza per effetto della continuità del rapporto di lavoro).*
- Parametro c) – **(max 20 punti PEO)**: le capacità culturali e professionali sono suddivise nei seguenti sotto-parametri:

- a) Titolo di studio superiore - **(max 4 punti PEO)**:
- a.1) Per le ex Categorie dalla A alla C si attribuiscono 4 punti PEO per il possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria giuridica di appartenenza;
- a.2) Per la ex Categoria D si attribuiscono 4 punti PEO per il possesso di un titolo post-laurea, ovvero il possesso di una abilitazione professionale, l'iscrizione ad un albo professionale, un dottorato di ricerca, un corso post universitario oppure un master;
- b) Formazione continua - **(max 3 punti PEO)**: viene attribuito un punto per ogni corso di formazione svolto dal personale dipendente, nei tre anni di valutazione della Performance individuale, che ha comportato l'ottenimento di conoscenze e competenze utili alla propria attività lavorativa e comunque attinente al profilo professionale rivestito (per ogni anno del triennio di valutazione può essere valutato solo un corso svolto nello stesso anno, al quale può essere attribuito un punto PEO, anche con riferimento alla formazione obbligatoria);
- c) Formazione specialistica - **(max 3 punti PEO)**: viene attribuito un punto per ogni corso di formazione e/o aggiornamento con esame finale, che ha comportato il rilascio di un attestato e/o abilitazione ad attività specifiche (certificati, attestati, patentini di mestieri specifici, corsi che rilasciano specifiche abilitazioni).
- d) Capacità professionali – (max 10 punti) :viene attribuito un punteggio massimo di 2 punti per :
- Impegno e qualità della prestazione individuale;
 - Coinvolgimento nei processi lavorativi;
 - Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi ;
 - Partecipazione alle esigenze di flessibilità ;
 - Iniziativa personale ;

Per tutto il personale appartenente alle aree, sarà formata una sola graduatoria, secondo i valori decrescenti risultanti dalla somma dei punteggi riportati nei parametri sopra descritti. I dipendenti collocati con lo stesso punteggio nella stessa posizione (ex aequo), saranno ordinati per età anagrafica decrescente (dal più anziano al più giovane).



Art. 8 - Elementi di valutazione

1. La valutazione è effettuata dal Gruppo di coordinamento, composto dal Segretario Comunale e dai titolari di Posizione organizzativa, per i dipendenti appartenenti alle varie Aree /categorie e dall' O. I. V per i dipendenti titolari di posizione organizzativa.
Nelle more della nomina dell' OIV da parte dell'Ente, la valutazione sarà effettuata dal Segretario Comunale.
2. La modalità di misurazione e valutazione della Performance Individuale ai fini della progressione, dei dipendenti titolari di P. O. e dei dipendenti non titolari di P. O. sarà determinata con le apposite schede di valutazione di cui All'allegato "A" al presente Regolamento;

Art.10 - Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella scheda di valutazione in ordine decrescente all'interno della propria categoria/area.
2. A parità di punteggio, ai fine dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:

- i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

3. In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, in sede di ogni graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 11 – Approvazione graduatorie

1. La graduatoria provvisoria stilata dal gruppo di coordinamento , sarà pubblicata all'albo pretorio per 5 gg. consecutivi

2. I dipendenti potranno, nel termine di cinque giorni lavorativi dalla data di pubblicazione delle graduatorie di merito, presentare ricorso e/o osservazioni e richiedere un contraddittorio, con il Segretario Comunale per i titolari di Posizione organizzativa , o con il gruppo di coordinamento per i dipendenti non titolari di P. O. i quali decideranno in via definitiva, se modificare o meno la graduatoria.

All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente.

La graduatoria finale sarà approvata con determinazione del responsabile dell'area risorse umane ;

Scheda di valutazione progressioni orizzontali

DIPENDENTE SIG. _____

Ruolo _____

Area / Categoria _____ Posizione economica _____

Unità organizzativa _____

| 1. Valutazione delle performance ottenuta negli ultimi tre anni (50%) | |
|---|-------------------------------|
| anno di riferimento (ultime 3 valutazioni) | valutazione ottenuta (max 50) |
| Valutazione performance - ultimo anno | 0 |
| Valutazione performance - anno precedente | 0 |
| Valutazione performance - 2 anni precedenti | 0 |
| MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI | |
| Totale - Media delle ultime valutazioni P. I. (max 50) | |
| | 0,00 |

| 2. Esperienza Professionale (30%) | |
|--|--|
| anni maturati nella posizione economica | punteggio assegnato (2 punti ogni anno; max 30) |
| | 0,0 |
| | |
| | |
| Totale - anzianità nella posizione economica (max 30) | |
| | 0,00 |

| 3. Capacità culturali e professionali (20%) | |
|---|-------------------------------|
| Capacità culturali acquisite | punteggio assegnato (max 20) |
| <i>Titolo di studio superiore (4)</i> | 0 |
| <i>Formazione continua (3)</i> | 0 |
| <i>/ Formazione specialistica (3)</i> | 0 |
| <i>Impegno e qualità della prestazione individuale (2)</i> | 0 |
| <i>Coinvolgimento nei processi lavorativi (2)</i> | 0 |
| <i>Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (2)</i> | 0 |
| <i>Partecipazione alle esigenze di flessibilità (2)</i> | 0 |
| <i>Iniziativa personale (2)</i> | 0 |

| | | |
|---|--|-------------|
| Totale - Capacità culturali e professionali (max 20) | | 0,00 |
|---|--|-------------|

| | | |
|-------------|-------------------------------------|-------------|
| Luogo _____ | VALUTAZIONE FINALE (max 100) | |
| Data _____ | | 0,00 |

| |
|----------------------------------|
| OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE: |
| |
| FIRMA DEL VALUTATORE/ VALUTATORI |
| OSSERVAZIONI DEL VALUTATO: |
| |
| FIRMA DEL VALUTATO |