

**REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. ³³ del 10.12.2020

Indice

- ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI
- ART. 2 - CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
- ART. 3 - REQUISITI
- ART. 4 - PROCEDURA
- ART. 5 - CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
- ART. 6 - GRADUATORIA FINALE
- ART. 7 – DISPOSIZIONI FINALI E FINALI

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018, nonché dei criteri di valutazione cui all'accordo decentrato.
2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti per l'amministrazione.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, 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.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

ART. 2 - CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, intendendo una percentuale per categoria, dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, con arrotondamento all'unità superiore.
2. La progressione economica non si effettua qualora gli oneri, calcolati su base annua e comprensivi della quota della tredicesima mensilità, correlati alle posizioni economiche di tutti i dipendenti (e cioè tutti gli incrementi economici successivi al trattamento tabellare iniziale corrisposti ai dipendenti per le posizioni economiche occupate) siano, o risultassero a progressione effettuata, superiori al 50% dell'importo delle risorse del Fondo aventi carattere di certezza, stabilità e continuità che finanzia l'istituto (ed. risorse decentrate stabili).
3. In sede di contrattazione decentrata annuale si provvede all'attivazione dell'istituto, determinando la quota di cui al comma 1 ed alla ripartizione del fondo per il finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del principio di destinazione della quota prevalente

delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori alla remunerazione della performance, stabilita all'art. 40, comma 3 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

5. L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

ART. 3 - REQUISITI

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i lavoratori in servizio a tempo indeterminato, anche in posizione di distacco o comando presso altra Amministrazione/Ente, che:

- abbiano maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione;
- nel biennio precedente alla data di avvio della selezione non abbiano subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- abbiano conseguito nel triennio antecedente la decorrenza dell'inquadramento, una valutazione annua non inferiore:
 - o al 60% del punteggio massimo attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione della 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali;
 - o al 75% del punteggio massimo, attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione di tutte le altre posizioni economiche;

5. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. E' computato inoltre il periodo prestatato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso il Comune di Bortigadas, con passaggio con contratto a tempo determinato senza soluzione di continuità.

6. Partecipano alla selezione anche i dipendenti in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento che siano cessati dal servizio per collocamento in quiescenza precedentemente alla data di attivazione della procedura.

7 Sono ammessi inoltre i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno al 70%

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 L. n. 104/92 ex art. 33 comma 3;
- assenza per malattia con terapia salvavita.

5. Partecipano alla selezione anche i dipendenti in servizio alla data del 1^a Gennaio dell'anno di riferimento, che siano cessati dal servizio per collocamento in quiescenza precedentemente alla data di attivazione della procedura, in possesso dei requisiti di cui ai precedenti commi.

ART. 4 - PROCEDURA

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno da destinare alle progressioni economiche nonché la percentuale degli aventi diritto, con determinazione del Responsabile del servizio Personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet per un periodo non inferiore a 10 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali, trasmesso a mezzo mail e viene assicurata la conoscenza dello stesso ai dipendenti di cui all'art. 3, comma 4 ultimo periodo (maternità, malattia salvavita ed infortunio per ragioni di servizio) e comma 5.

3. I dipendenti interessati presentano apposita istanza redatta su modello predisposta dall'amministrazione.

4. La commissione esaminatrice composta dal Responsabile del servizio Finanziario e Personale, dal Responsabile del Servizio AA.GG. e dal Segretario comunale, in qualità di Presidente, valuta i candidati ed assegna il relativo punteggio stilando la graduatoria finale.

5. La commissione forma la graduatoria indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.

6. Ai dipendenti esclusi dalla selezione per mancanza dei requisiti richiesti viene data comunicazione personale o a mezzo pec.

ART. 5 - CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. In coerenza con quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL - Comparto Funzioni Locali 21.05.2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivato l'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, come di seguito indicato:

A) Valutazione di performance individuale

B) Esperienza maturata

C) Processi formativi

A) Valutazione di performance individuale (max punti 75,00)

La valutazione della performance è effettuata tenuto conto delle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello di effettuazione della selezione, secondo il sistema di metodologia vigente nell'ente.

Il punteggio attribuito è dato dalla media dei valori delle valutazioni annue conseguite nel triennio precedente parametrato al punteggio massimo secondo la seguente formula:

valore = $\frac{75 \times \text{media valutazioni triennio}}{100}$

100

Nel caso di assenza della valutazione della performance individuale del dipendente in uno degli anni del triennio precedente l'anno di riferimento, si terrà conto della media dei valori delle valutazioni conseguite nel restante periodo parametrato al triennio medesimo.

Per i dipendenti che abbiano avuto nel corso di un anno differenti valutazioni, in quanto soggetti ad inquadramento in categoria giuridica differente, la media dei valori delle singole valutazioni costituirà il valore dell'anno di riferimento.

Per i dipendenti titolari di P.O., che non abbiano ricoperto l'incarico per l'intero triennio precedente, si terrà conto del periodo prevalente per l'inserimento nella relativa graduatoria. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si terrà conto delle valutazioni conseguite nel periodo di appartenenza prevalente, procedendo all'interpolazione lineare delle valutazioni ottenute nel periodo prevalente. In tale caso il budget assegnato nell'ambito della contrattazione decentrata sarà riequilibrato tra i settori di appartenenza.

Per i dipendenti in posizione di distacco o comando, per il periodo di riferimento nel triennio considerato, verrà attribuito il valore delle valutazioni acquisite dall'Ente/Amministrazione utilizzatore, rapportato al sistema di valutazione del Comune.

B) Esperienza maturata (max punti 15,00)

Nella procedura di progressione economica dei dipendenti viene valutata l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, attribuendo un punteggio massimo di punti 15 all'anzianità di servizio nella categoria economica di appartenenza, fino ad un massimo di 10 anni.

Il punteggio da assegnare si ottiene moltiplicando il numero di mesi di servizio prestato, nella categoria di appartenenza alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione e l'eventuale frazione rimanente di questo pari o superiore a giorni 16, per il coefficiente 0,125.

Per il personale dipendente con passaggio, presso l'amministrazione di Bortigiadas, da rapporto subordinato con contratto a tempo determinato a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità, il punteggio del servizio prestato con rapporto a tempo determinato è calcolato in misura ridotta del 50% rispetto a quanto sopra determinato (mesi di servizio prestato o frazione pari o superiore a giorni 16 per il coefficiente 0,0625).

C) Processi formativi

La valutazione dei processi formativi è relativa all'attività di partecipazione e corsi di formazione e seminari nelle materie relative alle funzioni attribuite al momento della partecipazione e relativa al triennio precedente l'avvio della procedura.

Nella valutazione della formazione viene attribuito un punteggio di massimo 10 punti, come di seguito indicato:

- corsi di formazione o seminari interni o esterni della durata minima di ore 6: punti 0,50;
- corsi di formazione o seminari interni o esterni della durata minima di ore 8: punti 1,00;
- corsi di formazione o seminari interni o esterni di durata superiore ad ore 8 e in più giornate: punti 1,50 complessivi.

La formazione valutabile è esclusivamente quella programmata o finanziata o promossa dall'Ente.

ART. 6 - GRADUATORIA FINALE

1. Al termine della procedura viene redatta una graduatoria finale, suddivisa per categoria giuridica, contenente i nominativi dei dipendenti ed il punteggio complessivamente conseguito dato dalla sommatoria del punteggio calcolato ai sensi del precedente art. 5 lett. (A), lett. (B) lett. (C).

2. I dipendenti inquadrati in categoria giuridica D e titolari di Posizione Organizzativa concorrono in graduatoria separata, determinata sulla base dei medesimi criteri.

3. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza;
- maggiore età anagrafica.

ART. 7 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE

In fase di prima applicazione e comunque fino all'adozione di un programma di formazione destinato a tutti i dipendenti dell'ente, nella valutazione complessiva non si tiene conto della lett. c) di cui al precedente art. 5. In tale caso il punteggio complessivamente conseguito risultante dalla graduatoria, è dato dalla sommatoria del punteggio conseguito e calcolato ai sensi del precedente art. 5 lett. (A) e lett. (B).

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione o dalla medesima data di approvazione se dichiarata la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL.