



COMUNE DI PAGLIARA

Città Metropolitana di Messina

Via R. Margherita, 92 c.a.p. 98020 Tel. 0942 737168 Fax 0942 737203

www.comune.pagliara.me.it E Mail: segreteria@comune.pagliara.me.it cod. Fiscale 00414810838

Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali

INDICE:

Art. 1 – OGGETTO REGOLAMENTO;

Art. 2 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE;

Art. 3 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI;

Art. 4 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE;

**Art. 5 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE
ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA;**

Art. 6 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE;

Art. 7 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE;

Art. 8 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI;

Art. 9 – VALUTAZIONE;

Art. 10 – STRUMENTI DI VALUTAZIONE – SCHEDE;

ART. 11 – DESTINAZIONE SOMME RESIDUE;

ART. 12 - NORMA DI RINVIO;

ART. 13 – ABROGAZIONI.

ALLEGATO A)

ALLEGATO B)

ALLEGATO C)

ALLEGATO D)

Approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. del

Art. 1 – OGGETTO REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale.
2. Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai seguenti principi:
3. – selettività;
4. – imparzialità;
5. - pubblicità;
6. – trasparenza;
7. - pari opportunità.

Art. 2 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente e determinata tenendo conto del requisito del periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella componente stabile del Fondo risorse decentrate, 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, 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 posizione economica A1 alla posizione A6;
 - per la categoria **B**, dalla posizione economica B1 alla posizione B8;
 - per la categoria **C**, dalla posizione economica C1 alla posizione C6;
 - per la categoria **D**, dalla posizione economica D1 alla posizione D7.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La percentuale concordata per l'attribuzione delle progressioni economiche avviene per categorie economiche e per aree.

Art. 3 - 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 dal 1 Gennaio dell'anno di riferimento.
2. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 4 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. L'importo complessivo delle risorse da destinare alla progressione economica orizzontale nell'ambito del fondo risorse decentrate costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali e la percentuale tra le diverse categorie giuridiche per le quali sia presente almeno un dipendente avente i requisiti per partecipare alla selezione vengono determinati e concordati in sede di delegazione trattante e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Qualora risultasse esclusa dalle progressioni una categoria a causa del budget insufficiente, a questa categoria verranno destinate le economie relative alle altre categorie necessarie a destinare almeno una progressione economica. Qualora restasse comunque esclusa, questa categoria avrà la priorità nella successiva sessione utile in cui si attueranno le progressioni orizzontali. 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.
3. 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 che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 5 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 6 e 7, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti, previo avviso da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente.
2. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Art. 6 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno 2 anni dal 1° gennaio dell'anno in cui si effettua la progressione economica nella categoria e posizione economica di appartenenza.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che abbiano 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 ai sensi dell'art. 33, comma 3, della Legge 104/92.
3. 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 censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art. 7 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

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

- **Esperienza acquisita**
 - a) Per esperienza acquisita si intendono, in primis, tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

b) Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;

- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

c) Formazione e aggiornamento professionale

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- iscrizione a specifici albi professionali;
- titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
- attestati e patentini di mestiere specifici.

d) Valutazione della prestazione

Per valutazione della prestazione individuale si intendono:

- la capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavoro assegnati;
- la capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento).

Art. 8 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 6 e 7 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono tutti riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente, nella scheda di valutazione, purchè il

punteggio sia almeno pari al 60% ed in ogni caso nei limiti dello stanziamento così come ripartito tra categorie.

Art. 9 - VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D non titolari di posizioni organizzative e dal Nucleo di Valutazione/Organo Indipendente di Valutazione e dal Segretario Comunale per i dipendenti titolari di P.O., secondo quanto previsto nelle schede allegate.
2. Per i dipendenti che prestino servizio presso altri Enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà effettuata da parte del Responsabile dell'Area presso la quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.
3. L'avviso di avvio delle procedure selettive dovrà indicare:
 - I requisiti necessari all'ammissione alla selezione;
 - Il termine per la presentazione della domanda;
 - I termine entro i quali verranno effettuate le fasi successive.
4. Entro i 15 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle domande, il Responsabile di Area preposto alla gestione delle risorse umane individua, con propria determinazione, alla luce dei requisiti previsti dal presente Regolamento, gli elenchi dei dipendenti ammessi e non ammessi a partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali dell'anno di riferimento.
5. Entro i successivi 15 giorni, il predetto Responsabile provvede alla compilazione delle schede di valutazione, relativamente ai dati desumibili dagli atti in possesso dell'ufficio, per tutti i dipendenti ammessi alla selezione, ed alla trasmissione delle stesse ai Responsabili di Area ed al Segretario Comunale. Questi, ciascuno per la parte di rispettiva competenza, provvedono ad effettuare le valutazioni secondo i criteri del presente Regolamento, avvalendosi dell'Ufficio Personale per i dati che si renda necessario conoscere, entro i successivi 15 giorni.
6. Subito dopo aver effettuato le valutazioni, i Responsabili di Area consegnano copia delle schede ai dipendenti interessati alla procedura selettiva. Parimenti, il Segretario Comunale curerà la trasmissione delle schede di valutazione ai Responsabili di Area valutati.
7. A questo punto, i dipendenti ed i responsabili valutati dovranno sottoscrivere, per presa visione, le schede di valutazione riportando, in fondo alle stesse, eventuali commenti.

8. Entro 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, i dipendenti ed i responsabili valutati potranno eccepire osservazioni alla valutazione inviando al Responsabile /Segretario Comunale che ha effettuato la valutazione uno scritto in cui si motivano le proprie ragioni. Il Responsabile/Segretario Comunale decide nei quindici giorni successivi dal ricevimento con provvedimento scritto, sentendo, se del caso, il valutato.
9. Trascorsi i termini per eccepire osservazioni alle singole valutazioni, i Responsabili ed il Segretario Comunale trasmettono le relative schede all'Ufficio Personale, che provvede , a sua volta, a stilare una graduatoria per ogni categoria, di cui una riservata ai Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa.
10. Il Responsabile di Area preposto alla gestione risorse umane provvede, con propria determinazione, entro i 15 giorni successivi, ad approvare le predette graduatorie e ad attribuire le progressioni economiche.
11. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria ed in ogni caso nei limiti dello stanziamento così come ripartito tra categorie.
12. In caso di parità di punteggio riportata da 2 o più dipendenti prevale il dipendente che da più tempo è collocato nella medesima posizione economica.
13. In caso di ulteriore parità prevale il criterio dell'anzianità nella stessa categoria.
14. In caso di ulteriore parità prevale il criterio dell'anzianità di servizio.
15. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente più anziano d'età.

Art. 10 STRUMENTI DI VALUTAZIONE – SCHEDE

1. Costituiscono strumento del sistema di valutazione apposite schede, diversificate per ciascuna categoria, nelle quali vengono riportati gli indicatori.
2. Per consentire una differenziazione legata all'attività effettivamente svolta in relazione al profilo professionale, per ogni categoria è presente una scheda di valutazione che prende in considerazione le specificità e le caratteristiche delle mansioni ascritte alle singole categorie.

Art. 11 - DESTINAZIONE SOMME RESIDUE

1. In caso di residui o di progressioni economiche non attribuite, le relative somme andranno ad incrementare il fondo risorse decentrate per l'anno successivo.

ART. 12 – NORMA DI RINVIO

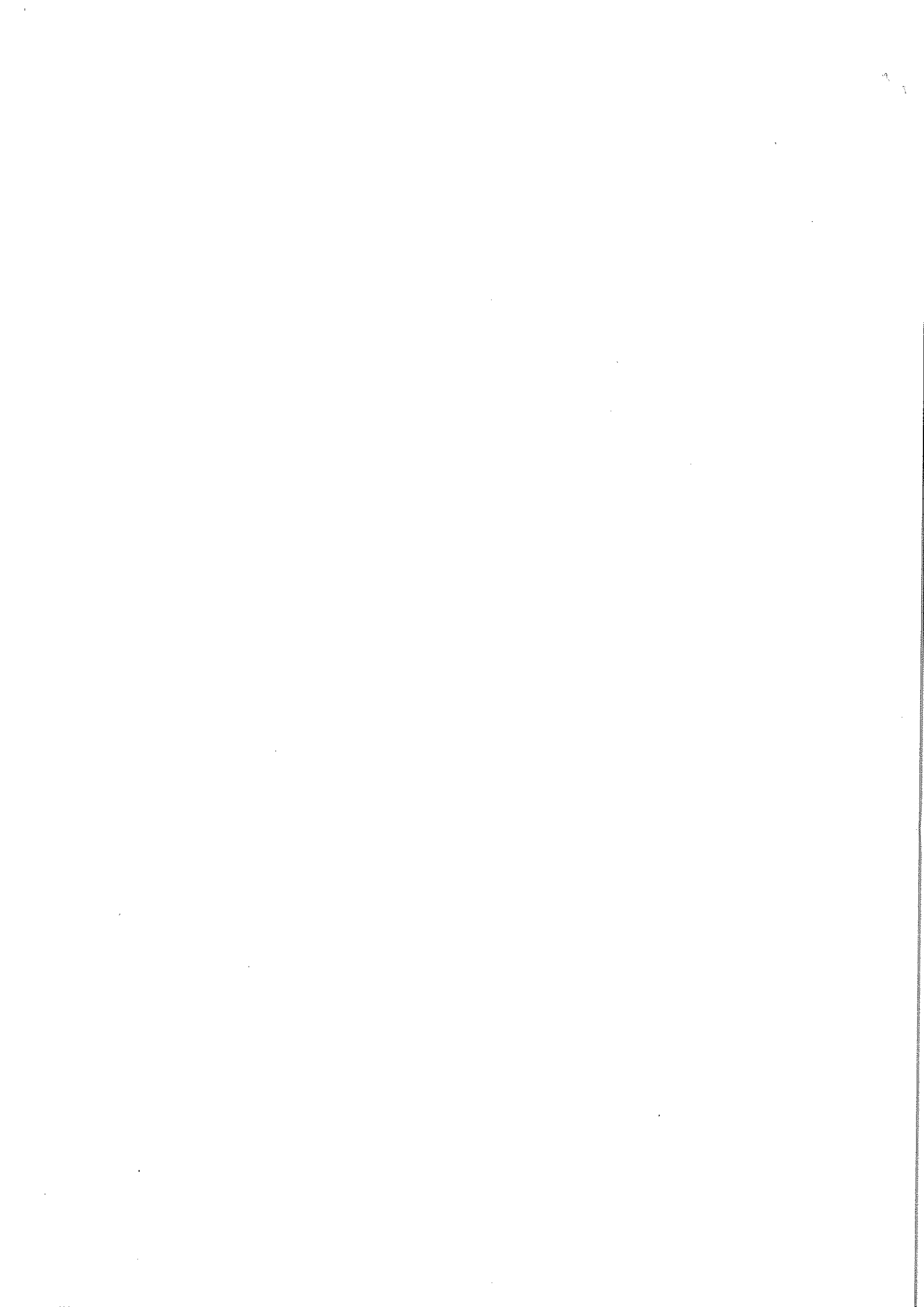
1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.
2. Le norme del presente regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali o contrattuali. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente regolamento, si applica la normativa sopraordinata.
3. I richiami e le citazioni di norme contenuti nel presente regolamento si devono intendere fatti al testo vigente delle norme stesse.

ART. 13 – ABROGAZIONI

1. Sono abrogate tutte le norme regolamentari in contrasto con il presente regolamento.

ALLEGATO A
PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

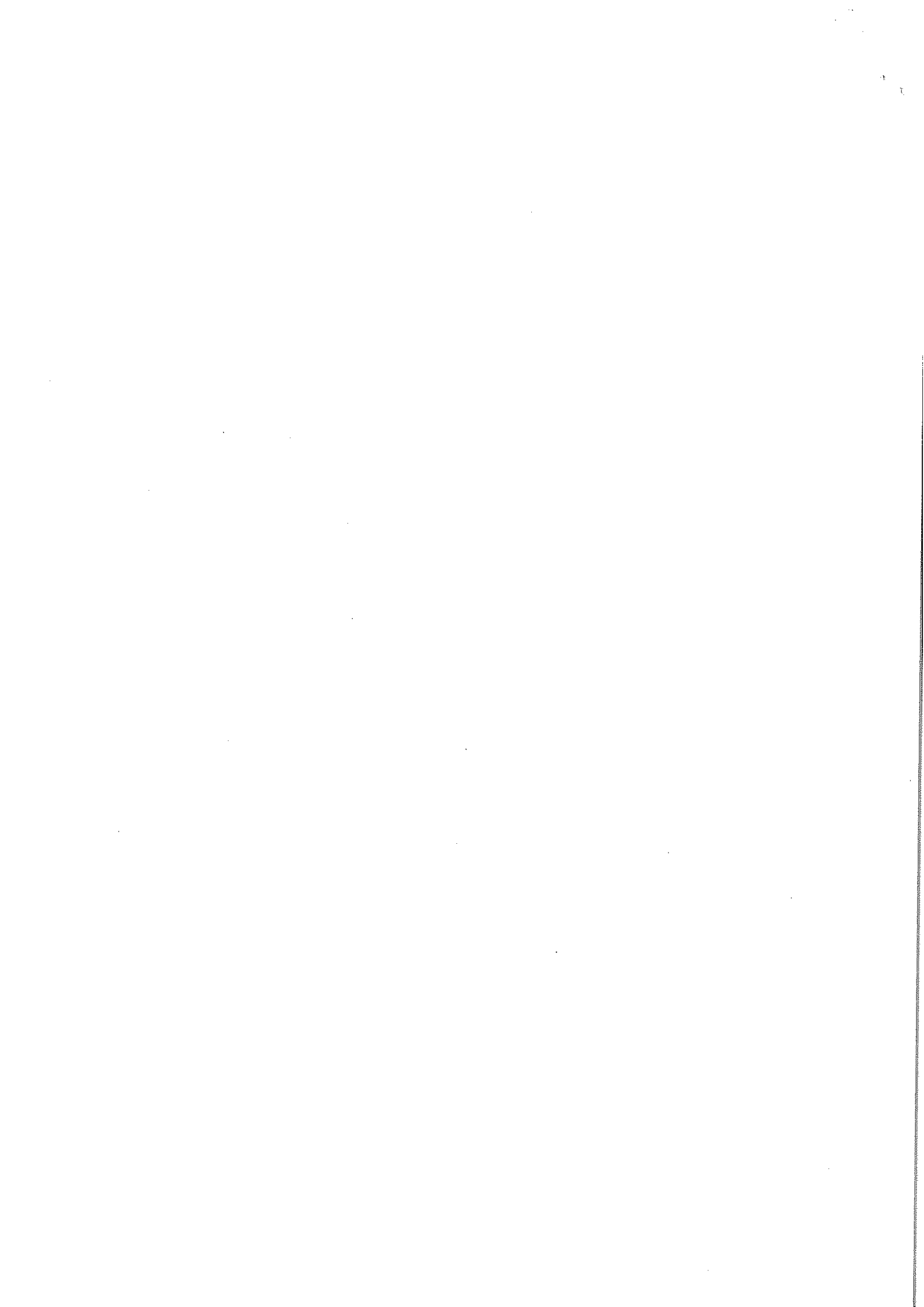
Categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Totale massimo
A	Punti 25	Punti 40	Punti 5	Punti 30	100
B	Punti 25	Punti 40	Punti 5	Punti 30	100
C	Punti 15	Punti 35	Punti 10	Punti 40	100
D	Punti 5	Punti 35	Punti 15	Punti 45	100



ALLEGATO B
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A - B

Esperienza acquisita: Valore massimo 25 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 3 da 6 a 8 anni: punti 7 da 9 a 10 anni: punti 12 da 11 a 12 anni: punti 15 da 13 a 14 anni: punti 20 oltre 15 anni: punti 25	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo	Punteggio
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 30) Minima: punti 8 Buona: punti 18 Rilevante: punti 25 Elevata: punti 30 Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) Minima: punti 2 Buona: punti 5 Rilevante: punti 7 Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 5 punti	Punteggio
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati 1 corso: punti 1 2 corsi: punti 2 oltre 2 corsi: punti 3 Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Sì: punti 2 No: punti 0	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 30 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 30 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	



ALLEGATO C
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria C

Esperienza acquisita: Valore massimo 15 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 8 anni: punti 4 da 9 a 10 anni: punti 6 da 11 a 12 anni: punti 8 da 13 a 14 anni: punti 10 oltre 15 anni: punti 15	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo	Punteggio
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) Minima: punti 8 Buona: punti 15 Rilevante: punti 20 Elevata: punti 25 Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) Minima: punti 2 Buona: punti 5 Rilevante: punti 7 Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati 1 corso: punti 2 2 corsi: punti 4 3 corsi: punti 6 oltre 3 corsi: punti 7 Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Sì: punti 3 No: punti 0	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 40 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	



ALLEGATO D
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D

Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 8 anni: punti 3 da 9 a 10 anni: punti 4 da 11 e oltre : punti 5	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo	Punteggio
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) Minima: punti 8 Buona: punti 15 Rilevante: punti 20 Elevata: punti 25 Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) Minima: punti 2 Buona: punti 5 Rilevante: punti 7 Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati 1 corso: punti 4 2 corsi: punti 6 3 corsi: punti 8 oltre 3 corsi: punti 10 Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Si: punti 5 No: punti 0	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 45 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 45 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

