

COMUNE DI ARIENZO

Provincia di Caserta



Regolamento di disciplina delle procedure e dei criteri per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali

(Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 19.02.2021)

INDICE

Art.1-PROGRESSIONEECONOMICAORIZZONTALE;

Art.2-PERIODICITÀDELLESELEZIONI;

Art.3-

MODALITA'PERL'ATTRIBUZIONEDELLAPOSIZIONEEECONOMICASUPERIOREALL'INTERNODICIASCUNACATEGORIAGIURIDICA;

Art.4-REQUISITIGENERALIPERCONCORREREALLASELEZIONE;

Art.5-REQUISITISPECIFICIPERCONCORREREALLASELEZIONE;

Art.6-MODALITÀDIATTRIBUZIONEDEIPUNTEGGI;

Art.7-VALUTAZIONE;

Art.8-ENTRATAINVIGORE.

ALLEGATO A-

PUNTEGGIPERL'ATTUAZIONEDELSISTEMADIPROGRESSIONEORIZZONTALE;

ALLEGATO B- Scheda di valutazioneperattribuzione dellaprogressioneeconomicadel personale dipendente appartenente alla categoriaA;

ALLEGATO C -Scheda di valutazioneperattribuzione dellaprogressioneeconomicadel personale dipendente appartenente alla categoriaB;

ALLEGATO D - Scheda di valutazioneperattribuzione dellaprogressioneeconomicadel personale dipendente appartenente alla categoria C;

ALLEGATO E-Scheda di valutazioneperattribuzione dellaprogressioneeconomicadel personale dipendente appartenente alla categoriaD.

ART.1

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale

del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2. Le progressioni orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo Risorse Decentrate. Sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione comunale in sede di definizione delle linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale preordinate alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo, viene stabilito, in sede di delegazione trattante, l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche 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 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal citato Contratto in materia di progressione economica e salva l'osservanza delle vigenti normative in materia.

3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra-categoriale 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 posizione B1 alla posizione B8;
- per la categoria B3, dalla posizione B3 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla posizione C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla posizione D1 alla posizione D7;

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 nei limiti delle risorse stabili disponibili.

ART.2

PERIODICITA' DELLE PROGRESSIONI

1. Le selezioni possono essere programmate nei limiti del precedente articolo con riferimento ai contingenti di personale esistente alla data del 1° gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla data del 01/01 dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, salvo diversità di disposizione prevista nel contratto medesimo.

In ogni caso, l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

ART.3

MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CASCUNA CATEGORIA

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale, è 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. Funzioni 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 a 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.

3. Sulla base di apposito avviso di pubblica utilità istituzionale dell'Ente, l'Ufficio Personale provvede all'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

4. L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata

direttamente ai dipendenti interessati.

5. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna categoria economica.

ART.4

REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente 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 ai seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenze per infortuni per causa di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative e distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- assenze per donazione sangue o protezione civile;
- assenze per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992 ex art. 33 comma

3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data di selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto/censura o abbia ricevuto valutazione insufficiente nel triennio di riferimento.

ART.5

REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Ai sensi dell'art. 16, c. 3, CCNL Funzionari locali 21 maggio 2018, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a

seguito di processi formativi.

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

a) Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale, con riferimento alla specifica categoria di appartenenza, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

b) Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- ✓ Capacità di sostituire colleghi di categoriae equivalente con diversi profili professionali;
- ✓ Espletamento di incarichi specialicon assunzione di particolari responsabilità;
- ✓ Espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- ✓ Espletamento di attività specialistiche;
- ✓ Partecipazione a progetti iniziative specifici;
- ✓ Addestramento del personale in fase operativa;
- ✓ Autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

c) Formazione e aggiornamento professionale – Titoli di studio

- a) Viene considerata la formazione acquisita dal personale dipendente finalizzata a garantire e/o migliorare le conoscenze per l'espletamento del proprio lavoro e deve riguardare materie attinenti al Settore di riferimento.
- b) All'interno della formazione e aggiornamento rientrano:
 - ✓ Abilitazione conseguita per 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 alle mansioni del proprio ufficio;
 - ✓ Attestati e patentidimestieri specifici;
 - ✓ Corsi di formazione attinenti alle mansioni del proprio ufficio.

d) Prestazione individuale e risultati ottenuti (PERFORMANCE)

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano su base triennale, ai sensi del punto 1, anche in

relazione all'esito della valutazione della *performance*, quanto appresso indicato:

- la capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni e i programmi di lavoro assegnati;
- la capacità di svolgere con competenza e autonomia i compiti definiti per il profilo;
- il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- l'iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Nei risultati ottenuti si valutano:

- la resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

Viene considerata la media delle valutazioni della performance raggiunta nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale, riproporzionata al punteggio massimo attribuibile alla categoria di appartenenza e come specificato negli allegati A-B-C-D-E.

Ai dipendenti che negli ultimi 3 anni non sono stati valutati tramite il sistema di Valutazione della Performance per un massimo di 2 anni, per qualsiasi motivazione non attribuibile al dipendente e fatto salvo quanto previsto al punto 3 dell'art.4, solo ai fini della progressione economica orizzontale verrà attribuito un valore pari alla media delle proprie valutazioni disponibili negli anni di riferimento.

Tale modalità di valutazione si applica anche nei casi di personale "stabilizzato" o "neo assunto".

ART.6

MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 4 e 5 nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A-B-C-D-

E (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).

2. Per l'attribuzione dei punteggi si fa riferimento al triennio precedente a quello di attuazione della progressione, con l'esclusione per l'anzianità di servizio e per quelli indicati all'art. 5, punto 2, lettera b), per i quali si fa riferimento anche agli anni precedenti.

3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio

più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.

4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per ciascuna categoria sarà preferito il candidato con livello economico più basso e in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

ART. 7

VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale di cui all'art.5, punto 2, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata:

- per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D dai titolari di Posizione Organizzativa del Settore di riferimento;
- per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sentito il Segretario comunale.

2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. La valutazione dei dipendenti di cui al periodo precedente, ammessi alla selezione, in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B) e C) sarà effettuata da parte del responsabile dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione di essere sentito dai soggetti di cui al punto 1 alla presenza del Segretario.

4. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente, dandone comunicazione scritta allo stesso.

ART. 8

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno in cui diviene esecutiva la deliberazione Giunta di approvazione del medesimo.

ALLEGATO A

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Totale massimo
	PUNTI				
A	40	-	-	60	100
B	20	15	5	60	100
C	15	15	10	60	100
D	10	15	15	60	100

ALLEGATO B

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria A

DIPENDENTE:

CATEGORIA:

UFFICIO:

Esperienza acquisita: Valore massimo 40 punti	Punteggio parziale
Fino a 5 anni: punti 5 da 6 a 8 anni: punti 15 da 9 a 10 anni: punti 20 da 11 a 12 anni: punti 25 da 13 a 14 anni: punti 30 da 15 a 20 anni: punti 35 oltre 20 anni: punti 40	
Prestazione individuale: Valore massimo parziale 60 punti	Punteggio parziale
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati al colatore proporzionando su un punteggio di 60 punti la media dei punteggi di performance raggiunti nei tre anni precedenti alla selezione per progressione orizzontale.	
Punteggio complessivo	Punteggio totale

ALLEGATO C

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie B

DIPENDENTE:

CATEGORIA:

UFFICIO:

Esperienza acquisita: Valore massimo 20 punti	Punteggio parziale
Fino a 5 anni: punti 5 da 6 a 8 anni: punti 7 da 9 a 10 anni: punti 10 da 11 a 12 anni: punti 13 da 13 a 14 anni: punti 15 da 15 a 20 anni: punti 17 oltre 20 anni: punti 20	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio parziale
1. Capacità di polyvalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 30) • Minima: punti 1 • Buona: punti 3 • Rilevante: punti 5 • Elevata: punti 7	
2. Abilità applicative delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 1 • Buona: punti 3 • Rilevante: punti 5 • Elevata: punti 8	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 5 punti	Punteggio parziale
1. Abilità applicative delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione ai corsi di formazione e aggiornamento frequentati • 1 corso: punti 1 • 2 corsi: punti 2 • oltre 2 corsi: punti 3 2. 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 60 punti	Punteggio parziale
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati al colatore in proporzione a un punteggio di 60 punti alla media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	
Punteggio complessivo	Punteggio totale

ALLEGATO D

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria C

DIPENDENTE:

CATEGORIA:

UFFICIO:

Esperienza acquisita: Valore massimo 15 punti	Punteggio parziale
Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 8 anni: punti 3 da 9 a 10 anni: punti 5 da 11 a 12 anni: punti 8 da 13 a 14 anni: punti 10 da 15 a 20 anni: punti 13 oltre 20 anni: punti 15	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio parziale
1. Capacità di polyvalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 30) • Minima: punti 1 • Buona: punti 3 • Rilevante: punti 5 • Elevata: punti 7	
2. Abilità applicative delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 1 • Buona: punti 3 • Rilevante: punti 5 • Elevata: punti 8	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio parziale
1. Abilità applicative delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione ai corsi di formazione e aggiornamento frequentati • 1 corso: punti 1 • 2 corsi: punti 2 • oltre 2 corsi: punti 5	
2. 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 5 • No: punti 0	
Prestazione individuale: Valore massimo parziale 60 punti	Punteggio parziale
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati al colatore in proporzione a un punteggio di 60 punti alla media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	
Punteggio complessivo	Punteggio totale

ALLEGATO E

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D

DIPENDENTE:.....

CATEGORIA:.....

UFFICIO:.....

Esperienza acquisita: Valore massimo 10 punti	Punteggio parziale
Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 8 anni: punti 5 da 9 a 10 anni: punti 6 da 11 a 12 anni: punti 7 da 13 a 14 anni: punti 8 da 15 a 20 anni: punti 9 oltre 20 anni: punti 10	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio parziale
1. Capacità di polyvalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 30) • Minima: punti 1 • Buona: punti 3 • Rilevante: punti 5 • Elevata: punti 7	
2. Abilità applicative delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 1 • Buona: punti 3 • Rilevante: punti 5 • Elevata: punti 8	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio parziale
1. 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 8	
2. 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 7 • No: punti 0	
Prestazione individuale: Valore massimo parziale 60 punti	Punteggio parziale
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati al colatore in proporzione al punteggio di 60 punti la media del punteggio di performance raggiunta nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	
Punteggio complessivo	Punteggio totale

