



REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. del

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*
- Art. 6 Ponderazione dei criteri di valutazione*
- Art. 7 Valutazione*
- Art 8 Entrata in vigore*

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 e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 16 "Progressione economica all'interno della categoria" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2016-2018 (sottoscritto in data 21.5.2018).
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 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;
 - 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. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni nel limite del 50% degli aventi diritto in ciascuna categoria con arrotondamento all'unità superiore per frazioni pari o superiori allo 0,5.
2. La progressione orizzontale 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 ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.
4. La decorrenza di godimento è il primo giorno dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

Art. 3 Requisiti

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio nell'Ente alla data di sottoscrizione del contratto integrativo decentrato e che, alla data di scadenza del relativo avviso, abbiano comunque maturato un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella categoria e posizione economica in godimento.
2. Nel calcolo della anzianità sono compresi anche i periodi a tempo determinato e indeterminato, prestati presso altre PA.

3. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 50/100 nella valutazione della performance.
5. Sono ammessi alla selezione esclusivamente 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;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
 - assenza per malattia con terapia salvavita.
6. In caso di assenza per maternità, malattia salvavita ed infortunio per ragioni di servizio superiore al 50% delle giornate lavorative annue sarà ritenuta valida la valutazione dell'anno precedente se esistente.
7. Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che il dipendente, anche se proveniente da altre P.A., potrà concorrere per un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un triennio.
8. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria deve essere determinata in base ai criteri di cui al successivo art. 5. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:
 - maggiore anzianità di servizio
 - maggiore età anagrafica.

Art. 4 Procedura

1. Entro i 90 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno in corso da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet istituzionale per almeno 7 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, garantendo la conoscenza dello stesso ai dipendenti di cui all'art. 3 comma 6 ultimo periodo (maternità, malattia salvavita ed infortunio per ragioni di servizio).
3. I dipendenti interessati presentano apposita istanza.
4. La commissione esaminatrice, composta dal Responsabile dei Servizi Finanziari/Personale, dal Responsabile Affari Generali e dal Segretario Comunale quale Presidente, sulla base delle domande pervenute e sulla base della documentazione esistente nei fascicoli personali dei dipendenti, assegna il punteggio stilando la relativa graduatoria per ogni categoria in base ai criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.

Art. 5 Criteri per la progressione

In coerenza con quanto stabilito dal richiamato art. 16 “Progressione economica all’interno della categoria” del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2016-2018 (sottoscritto in data 21.5.2018), si adotteranno, ai fini della progressione all’interno delle categorie, i seguenti criteri generali di selezione, il cui peso è ponderato e diversamente combinato in ragione della categoria di appartenenza dei dipendenti selezionati come da prospetto di cui all’art. 6.

A) Valutazione dell’attività

Intesa quale media della valutazione della performance, così come riportata nelle schede di valutazione della produttività del triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto. Il punteggio verrà calcolato in base alla seguente proporzione: $100:70 = \text{media} : X$

B) Esperienza maturata dal dipendente

Intesa quale esperienza acquisita, cioè anzianità di servizio. Il punteggio si ottiene assegnando due punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica.

Il servizio prestato in categorie di inquadramento superiori a quella di appartenenza alla data della selezione è equiparato a quello prestato nella categoria di appartenenza alla data della selezione. Il punteggio da assegnare per il servizio prestato in categorie di inquadramento inferiori a quella di appartenenza alla data della selezione si ottiene moltiplicando il numero di mesi di servizio e l'eventuale frazione rimanente di questo pari o superiore a giorni 16, per un mezzo del valore del coefficiente della categoria di appartenenza alla data della selezione.

Il servizio valutabile è esclusivamente quello prestato presso il Comune di Roccasecca o in altri enti pubblici.

I periodi con rapporto di lavoro a tempo determinato verranno considerati solo se prestati nella medesima categoria di assunzione in ruolo.

C) Competenza acquisita

Intesa quale percorso di formazione del dipendente.

Per corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata minima di 6 ore – punti 2

Per corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata minima di 8 ore – punti 3

Per corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata superiore a 8 ore e in più giornate – punti 5

Qualora l’Ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori (Piani della Formazione) per la partecipazione a corsi di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della PEO, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti.

Art. 6 Ponderazione dei criteri di valutazione

Sulla base delle regole di cui agli articoli che precedono, i dipendenti sono inseriti in distinte graduatorie, una per ciascuna categoria di inquadramento.

Il sistema di ponderazione tra i criteri previsti all’art. 5 è il seguente:

categoria	Valutazione attività nel triennio	Esperienza maturata	Competenza acquisita
A	Max 70 punti	Max 20 punti	Max 10 punti
B	Max 70 punti	Max 20 punti	Max 10 punti
C	Max 70 punti	Max 20 punti	Max 10 punti
D	Max 70 punti	Max 20 punti	Max 10 punti

Art. 7 Valutazione

A conclusione della procedura sarà stilata una graduatoria.

Tale graduatoria sarà pubblicata sul sito internet istituzionale per 15 gg. al fine di consentire a tutti gli interessati di prenderne visione.

Art. 8 Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo all'esecutività del provvedimento di adozione.