



COMUNE DI CONTESSA ENTELLINA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

INDICE

- Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
- Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI
- Art. 3 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE
- Art. 4 - MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE
- Art. 5 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE
- Art. 6 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE
- Art. 7 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE
- Art. 8 - VALUTAZIONE.
- Art. 9 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

Allegato "A" - Punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale

Allegato "B" - Valutazione per la Progressione Economica - Categoria A-B

Allegato "C" - Valutazione per la Progressione Economica - Categoria C

Allegato "D" - Valutazione per la Progressione Economica - Categoria D

Allegato "E" - Domanda di partecipazione alla selezione

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

Art. 1 - 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.

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 categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriale B3 e D3, 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 A5;

- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;

- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;

- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.

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 e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009.

Art. 2 - 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.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. 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 è 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 di ruolo 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 che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

1. Il responsabile del personale con nota o avviso informa i dipendenti di ruolo che sono indette le selezioni per le progressioni economiche orizzontali ed invita gli stessi a presentare apposita istanza, assegnando un termine per la presentazione non inferiore a 10 giorni.

2. I dipendenti interessati potranno presentare apposita istanza secondo il modello *allegato E*, indicando le proprie generalità, il ruolo rivestito, l'anzianità di servizio ed i titoli valutabili.

3. Trascorso il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, il responsabile del personale istruisce la procedura e convoca la conferenza dei responsabili di P.O. per l'attribuzione dei punteggi al personale appartenente alle categorie A, B e C. Allo stesso modo procedere per i dipendenti appartenenti alla categoria D trasmettendo gli atti al Nucleo di Valutazione.

Art. 5 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE

1. Il Responsabile del personale invita i Responsabili di Area, riuniti in seduta collegiale, a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.
2. 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.
3. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale nella sede di lavoro.
4. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica all'interno della Categoria giuridica di appartenenza, sulla scorta delle valutazioni dei responsabili di P.O. in seduta collegiale.

Art. 6 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti di ruolo inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni, dall'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.
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 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 Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
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

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

- **Esperienza acquisita**

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- **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.

- **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 presso altri Enti di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
- Attestati professionali e patentini di mestiere specifici.

• **Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti**

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance):

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
- La capacità di svolgere competenza ed 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;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Nei risultati ottenuti si valutano:

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

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 sono riferiti ai periodi di servizio nella categoria professionale di appartenenza, tranne quello relativo alla prestazione individuale che viene riferito al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.

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. Per considerare superata la selezione, il punteggio non può risultare inferiore a **65/100**.

5. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

6. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con **maggiore anzianità di servizio**.

7. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato **più anziano di età**.

Art. 9 - VALUTAZIONE.

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di p.o.

2. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. 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.

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

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A.- B

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

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 40 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 30) - Minima: punti 8 - Buona: punti 18 - Rilevante: punti 25 - Elevata: punti 30	
2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore 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
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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 professionali e patentini di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none"> • Si: 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.	

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 2 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 35 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) - Minima: punti 8 - Buona: punti 18 - Rilevante: punti 20 - Elevata: punti 25 2. 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
3. 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 <ul style="list-style-type: none"> • 1 corso: punti 2 • 2 corsi: punti 4 • 3 corsi: punti 6 • oltre 3 corsi: punti 7. 4. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati professionali e patentini di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none"> • 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 30 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

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 35 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale (punti 25) con riferimento all'espletamento di funzioni appartenenti ad altre aree ed in particolare alla reggenza o la sostituzione di altre P.O. sia nell'ente che presso altri enti - 1 mese: punti 8 - 2 mesi: punti 15 - 3 mesi: punti 20 - oltre 3 mesi: punti 25 2. 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
3. frequenza di corsi di formazione specialistici di durata almeno annuale (non inferiori a 120 ore) nelle materie di competenza della P.O.: • 1 corso: punti 2 • 2 corsi: punti 4 • Oltre 3 corsi: punti 6 4. Frequenza di corsi di aggiornamento professionale della durata minima di 4 ore: - punti 1 per ogni corso fino a max punti 4 5. Iscrizione a specifici albi professionali: punti 5	
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.	

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

Al Responsabile del Personale

SEDE

Oggetto: Domanda di partecipazione alla selezione per le progressioni economiche orizzontali

Il/la sottoscritto _____ nato/a _____

il ___/___/_____, dipendente di ruolo di questo Comune, assunto il ___/___/_____, in atto in servizio con la qualifica di _____, categoria giuridica _____ livello economico _____;

CHIEDE

di partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale indetta da questo Comune in data _____, a tal fine sotto la propria responsabilità'

DICHIARA

di possedere i seguenti titoli valutabili ai fini della progressione:

- Esperienza acquisita: permanenza nella categoria n. anni _____;
- Di avere reso le seguenti prestazioni:

_____;
- Di avere conseguito i seguenti corsi di formazione ed aggiornamento professionale (*indicare oggetto, periodi e durata*): _____

_____;
- iscrizione ad albi professionali e/o patentini di mestiere specifici _____

_____;
- Altro: _____
_____;

li _____

Il Richiedente
