



# COMUNE DI SANT'ALESSIO SICULO

Città Metropolitana di Messina

## REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

### INDICE

ART. 1 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 2 – PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

ART. 3 – POSIZIONE ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

ART. 4 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

ART. 5 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

ART. 6 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

ART. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

ART. 8 – VALUTAZIONE

ART.9 - NORME DI RINVIO

#### ALLEGATI:

A/1: Tabella riepilogativa dei punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale;

B: Scheda valutazione per la progressione economica categorie( A e B);

C: Scheda valutazione per la progressione economica categoria( C);

D: Scheda valutazione per la progressione economica categoria( D);

### **Art. 1 – Progressione economica orizzontale:**

**“Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all’art.23 del D.Lgs n.150/2009, al D.Lgs n.165/2001 ed ai Contratti collettivi di lavoro”.**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente e determinata tenendo conto del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
2. Le progressioni orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.
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 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.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse stabili disponibili, così come stabilito dall’art.23, comma 1, del D.Lgs n.150/2009(c.D.Riforma Brunetta).
6. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che beneficerà della disciplina delle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo Risorse Decentrate.
7. La progressione economica orizzontale si attiva con apposito bando da pubblicare sul sito istituzionale dell’ente.
8. La percentuale concordata per l’attribuzione delle progressioni economiche avviene per categorie economiche e per aree.

### **Art. 2 Periodicità delle selezioni**

1. 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.
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. 3 – Posizioni economiche da attribuire**

1. L’amministrazione Comunale fornisce alla delegazione trattante le linee d’indirizzo generali da seguire per consentire l’effettuazione delle progressioni orizzontali nell’ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, 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. 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.

#### **Art. 4 – Criteri per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica**

1. Il Responsabile del personale invita i Responsabili dei servizi 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. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della domanda presentata.
3. L'esclusione delle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti è comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.
4. Le graduatorie sono formulate dall'Ufficio del Personale per ciascuna posizione economica.

#### **Art. 5 – 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 due anni dal 1° gennaio dell'anno in cui si effettua la progressione economica.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, la presenza in servizio e non abbiano totalizzato assenze superiori a 6 mesi, 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 ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992.
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. 6 – Requisiti specifici per concorrere alla selezione**

1. Ai sensi dell'art. 16 , c. 3, C.C.N.L. Funzioni 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 attribuzione 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:
  - **Esperienza professionale acquisita:** Per esperienza professionale 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. Tale criterio vale per le categorie A, B e C1 che saranno valutate con i punteggi ed in base ai criteri disciplinati nelle schede di valutazione approvate con il CCDI;
  - **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:** Per le categorie dalla C2 alla D7 si fa riferimento alla formazione acquisita da ogni singolo dipendente. Per il personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro risulta necessaria la formazione anche in vista della possibilità di svolgere, in caso di necessità, un diverso lavoro. La formazione attiene al modo di operare e comprendere quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento s'intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici sia 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

**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. 7 – Modalità di attribuzione dei punteggi**

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuali agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D (punteggio per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti 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 economica in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, saranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato più anziano di età.

## **Art. 8 – Valutazione**

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Segretario Comunale e dai titolari di Posizione Organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Comunale per i dipendenti titolari di P.O. anche in base alle schede di valutazione degli anni precedenti.
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.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottato la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto delle schede di valutazione allegate al CCDI.

## **Art.9- Norme di rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia;
2. Sono abrogate tutte le norme regolamentari in contrasto con il presente regolamento.

ALLEGATO A/1  
PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

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

ALLEGATO B  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
Categorie A - B

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ U.O. \_\_\_\_\_

Esperienza acquisita: Valore massimo 45 punti	Punteggio
<p>Fino a 5 anni: punti 2  da 6 a 8 anni: punti 6  da 9 a 10 anni: punti 10  da 11 a 15 anni: punti 12  da 16 a 20 anni: punti 16  da 21 a 25 anni: punti 18  oltre 26 anni: punti 45</p>	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 40 punti	Punteggio
<p>1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 30)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minima: punti 6</li> <li>• Buona: punti 9</li> <li>• Rilevante: punti 12</li> <li>• Elevata: punti 30</li> </ul> <p>2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minima: punti 2</li> <li>• Buona: punti 5</li> <li>• Rilevante: punti 7</li> <li>• Elevata: punti 10</li> </ul>	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 5 punti	Punteggio
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 corso: punti 0,50</li> <li>• 2 corsi: punti 1,50</li> <li>• 3 corsi: punti 2</li> <li>• oltre 3 corsi: punti 3</li> </ul> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si: punti 2</li> <li>• No: punti 0</li> </ul>	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 10 punti	Punteggio
<p>Il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati sarà valutato tenendo conto:</p> <p>1. livello di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati - punti 3</p> <p>2. rendimento - punti 4</p> <p>3. arricchimento professionale - punti 3</p>	

PUNTEGGIO TOTALE

Firma del dipendente

Firma del valutatore

ALLEGATO C  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
Categoria C

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ U.O. \_\_\_\_\_

Esperienza acquisita: Valore massimo 30 punti	Punteggio
<p>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  da 15 a 20 anni: punti 20  da 21 a 25 anni: punti 25  oltre 26 anni: punti 30</p>	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 30 punti	Punteggio
<p>1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 22)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minima: punti 7</li> <li>• Buona: punti 14</li> <li>• Rilevante: punti 18</li> <li>• Elevata: punti 22</li> </ul> <p>2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 8)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minima: punti 2</li> <li>• Buona: punti 4</li> <li>• Rilevante: punti 7</li> <li>• Elevata: punti 8</li> </ul>	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 corso: punti 0,50</li> <li>• 2 corsi: punti 1,00</li> <li>• 3 corsi: punti 1,50</li> <li>• oltre 3 corsi: punti 8</li> </ul> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sì: punti 2</li> <li>• No: punti 0</li> </ul>	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 30 punti	Punteggio
<p>Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati:</p> <p>1. Livello di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi - punti 10</p> <p>2. rendimento - punti 10</p> <p>3. arricchimento professionale - punti 10</p>	

PUNTEGGIO TOTALE

Firma del dipendente

Firma del valutatore

ALLEGATO D  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
Categoria D

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ U.O. \_\_\_\_\_

Esperienza acquisita: Valore massimo 30 punti	Punteggio
<p>Fino a 5 anni: punti 2  da 6 a 8 anni: punti 4  da 9 a 10 anni: punti 5  da 11 a 15 anni: punti 6  da 16 a 20 anni: punti 7  da 21 a 25 anni: punti 8  oltre 26 anni : punti 30</p>	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 25 punti	Punteggio
<p>1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 20)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minima: punti 6</li> <li>• Buona: punti 14</li> <li>• Rilevante: punti 18</li> <li>• Elevata: punti 20</li> </ul> <p>2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minima: punti 2</li> <li>• Buona: punti 3</li> <li>• Rilevante: punti 4</li> <li>• Elevata: punti 5</li> </ul>	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 corso: punti 0,50</li> <li>• 2 corsi: punti 1,00</li> <li>• 3 corsi: punti 1,50</li> <li>• oltre 3 corsi: punti 8</li> </ul> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si: punti 2</li> <li>• No: punti 0</li> </ul>	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 35 punti	Punteggio
<p>Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati:</p> <p>1. obiettivi - punti 15  2. rendimento - punti 10  3. arricchimento professionale - punti 10</p>	

PUNTEGGIO TOTALE

Firma del dipendente

Firma del valutatore