



COMUNE di ROGLIANO
(PROVINCIA DI COSENZA)

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E DEI
CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI
AGGIORNATO AL CCNL DEL PERSONALE DEL
COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018**

Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. _____ del

INDICE

ART.1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART.2 PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

ART.3 PROGRESSIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

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

ART.5 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

ART.6 CRITERI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

ART.7 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

ART.8 VALUTAZIONE

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

ALLEGATO B SCHEDA DI VALUTAZIONE

Art. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le progressioni economiche 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.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile a valere sul fondo risorse decentrate di cui all'art 67 del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018, 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.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e, 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 A1 alla posizione A5
- per la categoria B dalla posizione B1 alla posizione B8 e 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

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

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.

Art. 2 PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione decentrata, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1 gennaio ed i relativi benefici economici avranno decorrenza non antecedente al 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione della parte economica del contratto integrativo decentrato.

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

Su proposta dell'Amministrazione comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL funzioni locali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite al fondo appositamente costituito. Le risorse inoltre devono 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 MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

Il responsabile del personale invita i Responsabili di Settore a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.

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 documentazione presentata e depositata agli atti.

L'esclusione delle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale presso la sede di lavoro.

Le graduatorie vengono formulate e approvate con determinazione del Responsabile del Personale per ciascuna posizione economica.

Art. 5 REQUISITI GENERALI PER CONOCORRERE ALLA SELEZIONE

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni dal primo gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica.

Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie e riposo compensativo
- assenza per infortuni per cause di servizio
- permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali
- astensione obbligatoria per maternità
- assenza per donazione di sangue
- assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art 33 comma 3

Alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art. 6 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

FATTORE PERCENTUALE

1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente 60%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza) 35%
3. Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi 5%

Art. 7 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La selezione avviene sulla base dei requisiti e dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegata scheda, unica per tutte le categorie.

I punteggi tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in base alle risorse disponibili.

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.

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

Il punteggio relativo alla media dei punteggi attribuiti nel triennio si attribuisce come segue: una volta ottenuta la media del triennio, la stessa si parametrizza a 60 con proporzionalità diretta.

Nel vigente sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. n. 60 del 17.09.2018 per il personale titolare di PO il massimo punteggio è pari a 100, mentre per il resto del personale il massimo del punteggio è pari a 60, pertanto la media di 100 e la media di 60 comporteranno l'attribuzione di 60 punti, mentre i punteggi decrescenti saranno attribuiti con proporzionalità diretta.

Il punteggio relativo all'esperienza, anzianità di permanenza nella categoria, si parametrizza a 35 come segue: per ogni anno di permanenza oltre i primi due (che non danno accesso al beneficio) si

attribuiscono 3.5 punti per ogni anno di servizio.

Il punteggio relativo alla formazione si parametrizza a 5 come segue: 1 punto per ogni attestazione, certificazione, conseguita nel triennio precedente.

Art. 8 VALUTAZIONE

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 dall'Organismo di valutazione individuale, su proposta del segretario comunale, per i dipendenti titolari di PO.

Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso il comune di Rogliano con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.

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 Comunale. Sul presente ricorso decide l'Organismo Individuale di Valutazione, sentito il segretario.

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

MEDIA PUNTEGGI	ESPERIENZA (Anzianità nella categoria economica)	COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE	TOTALE MASSIMO
Punti 60	Punti 35	Punti 5	Punti 100

**ALLEGATO B
SCHEMA DI VALUTAZIONE**

Anno di valutazione	
Nome..... Cognome categoria.....	
Permanenza nella categoria dal al	
FATTORE	Punteggio
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance	Massimo 60
Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	Massimo 35
Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativa	Massimo 5
TOTALE PUNTEGGIO	Massimo 100