

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

INDICE

ART.1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART.2 PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

ART.3 NUMERO DELLE PROGRESSIONI 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 VALUTAZIONE

ART.8 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

ALLEGATO A

ALLEGATO B

ALLEGATO C

ALLEGATO D

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, 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 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 posizione A1 alla posizione A5

- per la categoria B dalla posizione B1 alla posizione B5
- per la categoria C dalla posizione C1 alla posizione C5
- per la categoria D dalla posizione D1 alla posizione D3 e dalla posizione D3 alla posizione D6

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, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1 gennaio ed i relativi benefici economici avranno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

#### 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 politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto regioni e Autonomie 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 CRITERI 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 CONCORRERE 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 REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

I requisiti specifici su cui si basano le selezioni sono i seguenti:

### 1) 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 determinato o indeterminato.

### 2) Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire i colleghi e di garantire la continuità dei servizi nel caso di assenza di breve o di lunga durata
- flessibilità intesa come capacità di garantire la prestazione lavorativa su più servizi e su più attività
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie

- partecipazione a progetti specifici
- addestramento del personale in fase operativa
- coordinamento di stages, tirocini, volontari del servizio civile e volontari in generale
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate

### 3) 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 superperiodi a quelli richiesti alla categoria di appartenenza
- Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio
- Attestati e patentini di mestieri specifici

### 4) Valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

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

- 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
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro
- Nei risultati 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 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A,B,C e D (allegato A punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale, allegati B,C e D schede per di valutazione per la progressione economica delle categorie ).

I punteggi tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio 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.

#### 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 dal Nucleo di valutazione, 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 in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C 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 Careno 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 il Nucleo tecnico di valutazione, sentito il segretario.

ALLEGATO A

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

ALLEGATO B  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
CATEGORIE A-B

DIPENDENTE.....CAT..... servizio/settore

<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 25 punti</b>	<b>punteggio</b>
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	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 40 punti</b>	<b>punteggio</b>
<p>1. Capacità di polivalenza funzionale e flessibilità nell'ambito dell'area ed extra area (punti 30)</p> <p>Minima: punti 8</p> <p>Buona: punti 18</p> <p>Rilevante: punti 25</p> <p>Elevata: punti 30</p> <p>2. Incarichi particolari, coordinamento volontari, partecipazione a progetti, autonomia operativa (punti 10)</p> <p>Minima: punti 2</p>	

Buona: punti 5 Rilevante: punti 7 Elevata punti 10	
<b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 5 punti</b>	<b>punteggio</b>
<p>1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, sia in relazione alla capacità di autoformazione sia in relazione a frequenza di corsi</p> <p>Minima: punti 1 Buona: punti 2 Rilevante: punti 3</p> <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 mestieri specifici (patentini ecc ecc)</p> <p>Presenti: punti 2 Assenti: punti 0</p>	
<b>Prestazione individuale: valore massimo 30 punti</b>	<b>punteggio</b>
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 progressione	



ALLEGATO C  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
CATEGORIE C

DIPENDENTE.....CAT..... servizio/settore

<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 15 punti</b>	<b>punteggio</b>
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	
Oltre 15 anni punti 15	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 35 punti</b>	<b>punteggio</b>
<p>3. Capacità di polivalenza funzionale e flessibilità nell'ambito dell'area ed extra area (punti 25)</p> <p>Minima: punti 8</p> <p>Buona: punti 15</p> <p>Rilevante: punti 20</p> <p>Elevata: punti 25</p> <p>4. Incarichi particolari, coordinamento volontari, partecipazione a progetti, autonomia operativa (punti 10)</p> <p>Minima: punti 2</p>	

<p>Buona: punti 5</p> <p>Rilevante: punti 7</p> <p>Elevata punti 10</p>	
<p><b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti</b></p>	<p><b>punteggio</b></p>
<p>3. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, sia in relazione alla capacità di autoformazione sia in relazione a frequenza di corsi</p> <p>Minima: punti 2</p> <p>Buona: punti 4</p> <p>Rilevante: punti 6</p> <p>Elevata: punti 7</p> <p>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 di mestieri specifici (patentini ecc ecc)</p> <p>Presenti: punti 3</p> <p>Assenti: punti 0</p>	
<p><b>Prestazione individuale: valore massimo 40 punti</b></p>	<p><b>punteggio</b></p>
<p>Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la progressione</p>	

ALLEGATO D  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
CATEGORIE D

DIPENDENTE.....CAT..... servizio/settore

<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti</b>	<b>punteggio</b>
<p>Fino a 5 anni punti 1</p> <p>Da 6 a 8 anni punti 3</p> <p>Da 9 a 10 anni punti 4</p> <p>Da 11 e oltre punti 5</p>	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 35 punti</b>	<b>punteggio</b>
<p>5. Capacità di polivalenza funzionale e flessibilità nell'ambito dell'area ed extra area (punti 25)</p> <p>Minima: punti 8</p> <p>Buona: punti 15</p> <p>Rilevante: punti 20</p> <p>Elevata: punti 25</p> <p>6. Incarichi particolari, coordinamento volontari, partecipazione a progetti, autonomia operativa, capacità propositiva e spirito di iniziativa (punti 10)</p> <p>Minima: punti 2</p> <p>Buona: punti 5</p> <p>Rilevante: punti 7</p>	

Elevata punti 10	
<b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 15 punti</b>	<b>punteggio</b>
<p>5. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, sia in relazione alla capacità di autoformazione sia in relazione a frequenza di corsi (massimo di 10 punti)</p> <p>Minima: punti 4</p> <p>Buona: punti 6</p> <p>Rilevante: punti 8</p> <p>Elevata: punti 10</p> <p>6. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati specifici (massimo 5 punti)</p> <p>Presenti: punti 5</p> <p>Assenti: punti 0</p>	
<b>Prestazione individuale: valore massimo 45 punti</b>	<b>punteggio</b>
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 progressione	