

COMUNE DI VALLINFREDA
Città Metropolitana di Roma
Piazza del Mercato 6 – 00020 Vallinfreda (RM)
C.F. 86001150589 – P.IVA 02145811002



REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Approvato con deliberazione GC n. 49 del 21/10/2017

INDICE

Art. 1 – Progressione Economica Orizzontale

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

Art. 3 – Posizioni Economiche da attribuire

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

Art. 5 – Elementi di valutazione

Art. 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi

Art. 7 - Valutazione

Art. 1 – Progressione Economica Orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in riferimento alla dotazione organica [non superiore al 50% categoria C) – non superiore al 50% categoria D)], in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente ed inclusa nel presente regolamento.

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 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 A1 alla posizione A5 (non presente);
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7 (non presente);
- 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 (c.d. Riforma Brunetta).

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. Con il contratto collettivo decentrato integrativo 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 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 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 per cui, 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

Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno tre anni dall'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.

Sono ammessi alla selezione 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.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione, per le P.O., inferiore alla media di 80/100.

Art. 5 – Elementi di valutazione

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata:

- a) in base alla scheda di valutazione della Performance Individuale per i dipendenti titolari di P.O., che è la stessa utilizzata ai fini della valutazione annuale, a tale fine si prende in esame il punteggio ottenuto nei tre anni precedenti a quello in cui avviene la progressione;
- b) in base alla scheda di valutazione "allegato A" al presente regolamento, per i dipendenti non titolari di P.O.

La valutazione è effettuata dai titolari di Posizione Organizzativa per i dipendenti appartenenti alla categoria C e dall'Organismo di Valutazione (o Segretario Comunale in caso di assenza) per i dipendenti di categoria D.

Art. 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La progressione economica è attribuita:

- a) ai dipendenti titolari di P.O. che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella scheda di valutazione della Performance Individuale;
- b) ai dipendenti non titolari di P.O. che hanno conseguito il punteggio più alto nella scheda di valutazione "allegato A" al presente regolamento;

2. A parità di punteggio, ai fini dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:

- i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
- i dipendenti che appartengono alle categorie inferiori;
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una Amministrazione Pubblica;

In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7 - Valutazione

1. 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. 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.

“Allegato A”

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria C e D (non titolare di P.O.)

Esperienza acquisita (Punti 15)

Arricchimento professionale (Punti 35)

Formazione ed Aggiornamento (Punti 10)

Giudizio complessivo del Valutatore (Punti 40)

Totale massimo (Punti 100)

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria C e D (non titolare di P.O.)

Esperienza acquisita:

Valore massimo (punti 15)

Punteggio

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

Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale:

Valore massimo (punti 25)

Punteggio

Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area

Minima: punti 8

Buona: punti 15

Rilevante: punti 20

Elevata: punti 25

Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza:

Valore massimo (punti 10)

Punteggio

Minima: punti 2

Buona: punti 5

Rilevante: punti 7

Elevata: punti 10

Formazione e aggiornamento professionale:

Valore massimo (punti 10)

Punteggio

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

1 corso: punti 2

2 corsi: punti 4

3 corsi: punti 6

oltre 3 corsi: punti 7

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.

Si: punti 3

No: punti 0

Giudizio complessivo del Valutatore:

Valore massimo (punti 40)

Punteggio

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati, capacità di analisi e sintesi, capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Ente, affidabilità.