

**OGGETTO: Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali.
Approvazione.**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art.23 del D.Lgs. n.150/2009, come modificato dal D.Lgs. n.74/2017, a norma del quale:

“1. Le Amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art.52, comma 1-bis, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”;

VISTO l'art-52, comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001, secondo cui:

“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori ed istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività. In funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare a personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore”;

VISTO l'art.16 CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 del 21/05/2018 secondo cui:

“1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.

3. 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 attivazione 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.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina delle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della posizione economica orizzontale può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. 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. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina....”;

RILEVATO che:

Con delibera G.M. n.125 del 29/12/2010 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente, integrato con deliberazione G.M. n.34 del 16/03/2019;

A seguito di approvazione del CCNL del personale dipendente Funzioni Locali del 21/05/2018 devono essere rivisti i criteri generali per l'attribuzione della progressione economica nella categoria di inquadramento;

RAVVISATA la necessità di adottare un regolamento che disciplini l'istituto della progressione economica orizzontale, consistente nella possibilità per il personale dipendente di progredire all'interno della stessa categoria di inquadramento;

VISTO lo schema di "Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali";

RITENUTO lo stesso conforme alle caratteristiche dell'Ente e meritevole di approvazione;

DATO ATTO CHE IL SUDETTO Regolamento è stato oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali in data 24/12/2019;

Visto lo Statuto dell'Ente;

Visto il vigente Regolamento di contabilità;

Visto il D.Lgs. n.150 del 27/10/2009 s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n.267/2000;

Visto l'allegato parere di cui all'Art.49 T.U. Decr.leg.vo n.267/2000;

Con voti favorevoli unanimi resi nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) DI APPROVARE il "Regolamento per le progressioni economiche orizzontali" allegato al presente atto che ne costituisce parte integrante e sostanziale (All.A).
- 2) DI STABILIRE CHE dall'entrata in vigore del presente regolamento devono intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari del Comune in contrasto con la sua disciplina.
- 3) DI DARE ATTO che l'allegato regolamento è stato sottoposto alla delegazione trattante con approvazione e sottoscrizione in data 24/12/2019.
- 4) DI DISPORRE la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente – Disposizioni generali – atti generali".

Di seguito, data l'urgenza, con votazione favorevole, parimenti unanime,

DELIBERA

Dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'Art.134, 4° comma T.U. Decr.leg.vo n.267/2000.

REGOLAMENTO

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE.**

Adeguato alle disposizioni di cui al C.C.N.L. 21.05.2018 Funzioni Locali

ART. 1 –

OGGETTO E PRINCIPI DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento, nel rispetto dei criteri fissati in sede di contrattazione integrativa, disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018.
2. La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.
3. Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai principi di:
 - imparzialità
 - pubblicità
 - trasparenza
 - pari opportunità.

ART. 2 –

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, (max. 50% della platea degli aventi diritto arrotondata all'unità superiore, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo) in relazione a:
 - risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adotta la decisione di attivazione dell'istituto
 - esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento
 - competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi e/o autoaggiornamento: si intende la formazione acquisita dal personale, finalizzata a garantire e/o migliorare le conoscenze per l'espletamento del proprio lavoro, mediante la partecipazione a corsi di formazione, anche on-line come attraverso l'autoaggiornamento, anche mediante applicativi specifici a disposizione presso la struttura comunale, nel rispetto del principio della par condicio e delle possibilità offerte dal Comune ai dipendenti.

2. 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 CCNL, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria B, dalla posizione B1 alla posizione B8;
 - per la categoria B3, 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.
3. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
4. 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. 3 –

PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni possono essere programmate, nei limiti di quanto previsto dal successivo articolo 4, comma 1, ogni anno, con riferimento ai contingenti di personale alla data del 1° gennaio dell'anno stesso salva diversa indicazione in sede di contrattazione decentrata.
2. L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto e la previsione delle necessarie risorse finanziarie. E' fatta salva la possibilità di stabilire, in sede di contrattazione decentrata, una decorrenza successiva.

ART. 4 –

NUMERO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Ogni anno viene determinato, in sede di accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, costituito ai sensi del vigente CCNL, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
2. Al fine di garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, il fondo destinato alle progressioni economiche effettuabili nell'anno è ripartito, tra le diverse aree di attività, in proporzione ai dipendenti assegnati a ciascuna di esse. Potranno essere destinate dall'Amministrazione, a partire dalle prossime annualità, appositi stanziamenti per le progressioni economiche orizzontale destinate alle posizioni organizzative.

3. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica

ART. 5 –

PROCEDURE SELETTIVE

1. Il Responsabile dell'Ufficio Personale (Servizio Finanziario) cura le procedure di selezione per la attribuzione della progressione economica orizzontale sulla base dei seguenti elementi:
 - requisiti necessari all'ammissione alla selezione, come determinati dal successivo art. 6;
 - le risorse assegnate alle singole unità organizzative (aree di attività) dell'Ente;
 - ammissione d'ufficio alla procedura di selezione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione conservata agli atti.
 - trasmissione dell'elenco dei Titolari di P.O. al Segretario Comunale (per la valutazione delle P.O.),

ART. 6 –

REQUISITI GENERALI RICHIESTI PER L'AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

1. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, o diversa data stabilita in sede di contrattazione decentrata, della permanenza di un periodo minimo di servizio di 24 mesi maturato nella posizione economica immediatamente inferiore presso il Comune di Villa Basilica.
2. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio delle procedure di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione a partire dalla sospensione dal servizio e privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg.
3. Il personale comandato o distaccato presso il Comune di Villa Basilica ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il personale dell'Ente di effettiva appartenenza.
4. Ai sensi dell'art 47 del CCNL del 14.09.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile ai fini della progressione economica orizzontale.

ART. 7 –

REQUISITI SPECIFICI PER PARTECIPARE ALLA SELEZIONE

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

- **PRESTAZIONE INDIVIDUALE (PERFORMANCE)**

Per prestazione individuale si intende la media delle valutazioni della performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale. Per i dipendenti che nell'ultimo triennio non sono stati valutati tramite il sistema di valutazione della performance, per motivi non attribuibili al dipendente, solo ai fini della progressione economica orizzontale, verrà considerata, la media delle ultime tre valutazioni effettuate. I punteggi sono attribuiti secondo le fasce di merito indicate nella scheda di valutazione allegata.

- **ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO**

Per esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale, con riferimento alla specifica categoria di appartenenza.

Vengono inoltre valutate:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente, ma con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolare responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento;
- espletamento di attività specialistiche;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate e dimostrazione di capacità propositive.

- **COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI E/O AUTOAGGIORNAMENTO**

Per tali competenze acquisite si intende:

- la formazione acquisita dal personale, finalizzata a garantire e/o migliorare le conoscenze per l'espletamento del proprio lavoro, mediante la partecipazione a corsi di formazione, anche on-line come attraverso l'autoaggiornamento, anche mediante applicativi specifici a disposizione presso la struttura comunale, nel rispetto del principio della par condicio e delle possibilità offerte dal Comune ai dipendenti.

ART. 8 –

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. Le graduatorie, distinte per ciascuna area di attività e per l'area delle posizioni organizzative, vengono formulate e approvate rispettivamente con determina del Responsabile dell'Ufficio Personale e del Segretario Comunale.
2. A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza al fine del passaggio economico sono, nell'ordine,:
 - dipendente con maggiore anzianità di servizio;
 - dipendente che si trova nella posizione economica più bassa della categoria
 - dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica in godimento
 - dipendente che ha effettuato l'ultima progressione economica più indietro nel tempo

ART. 9 –

UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E NON ASSEGNATE

1. Gli eventuali residui delle somme destinate alla progressione economica orizzontale non utilizzate, mediante ulteriore accordo integrativo decentrato, potranno essere destinate ad incrementare il fondo di produttività dell'anno di riferimento e distribuito sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

ART. 10 –

NORME FINALI E TRANSITORIE

1. Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.
2. Il presente regolamento abroga e sostituisce le precedenti disposizioni regolamentari vigenti in materia presso il Comune di Villa Basilica.

DESCRIZIONE ALLEGATI

- Allegato n. 1 scheda per l'acquisizione della posizione economica successiva a quella posseduta;

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

ANNO _____

DIPENDENTE

CATEGORIA GIURIDICA _____

POSIZIONE ECONOMICA ATTUALE _____

AREA _____ DI _____ APPARTENENZA _____

VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONE ECONOMICA CAT _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

VALUTAZIONE
ATTRIBUIBILE

Media delle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la progressione secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente, sulla base della seguente tabella:

**Massimo punti
40**

FASCIA MEDIA VALUTAZIONE ATTRIBUITA
TRIENNIO PRECEDENTE

1° 96-100 Punti 40

2° 91-95 Punti 30

3° 86-90 Punti 20

Se detto tipo di valutazione non fosse disponibile, verrà considerata la media delle ultime tre valutazioni effettuate

Valutazione attribuita _____

Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. A questa si aggiungono: **Massimo punti 40**

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente, ma con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolare responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento;
- espletamento di attività specialistiche;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

Valutazione attribuita _____

Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi e/o autoaggiornamento **Massimo punti 20**

Valutazione attribuita _____

Totale _____

Data _____ Il valutatore