



# COMUNE DI PIEDIMONTE MATESE

*(Provincia di Caserta)*

**REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE E DEI  
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE  
ECONOMICA ORIZZONTALE**

## **Art. 1- DISCIPLINA**

Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti per l'Amministrazione.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad 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 e sulla base dei criteri previsti dal presente regolamento.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, con arrotondamento all'unità superiore e nel limite delle risorse finanziarie definite ed assegnate alla progressioni orizzontali in sede di contrattazione decentrata.

La quantificazione delle risorse finanziarie necessarie per l'attribuzione delle progressioni economiche è determinata in modo distinto per ogni categoria economica.

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 posizione A1 alla posizione A6;
- Per la categoria B, dalla posizione B1 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, dai contratti integrativi e dal vigente regolamento, nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni.

Le progressioni orizzontali sono finanziate con la parte disponibile del fondo.

## **Art. 2- PERIODICITA' DELLE SELEZIONI**

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non 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.

## **Art. 3- PROCEDURA**

Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del responsabile del servizio cui afferisce il Servizio del Personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato all'albo pretorio e comunicato a tutti i dipendenti.

I dipendenti interessati presentano, entro i termini previsti nel bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.

Il Responsabile del personale invita i Responsabili dei servizi e/o Posizioni Organizzative, a provvedere alla compilazione delle schede di valutazione per la progressione economica di cui all'allegato A dei dipendenti assegnati alle rispettive aree secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.

Sulla base della documentazione presentata dai dipendenti, della documentazione agli atti rilevante ai fini della progressione e delle schede di valutazioni compilate dai rispettivi Responsabili di Settore, unitamente alle valutazioni dei Responsabili di Settore da parte del Nucleo di valutazione/OIV, viene formata la graduatoria di merito distinta per aree e categoria economica, che viene approvata con propria determinazione.

#### **Art. 4 - REQUISITI DI ACCESSO ALLA SELEZIONE**

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione, in cui è stato sottoscritto l'accordo annuale in sede di contrattazione decentrata che ha stanziato le risorse per le progressioni economiche orizzontali.
2. I requisiti soggettivi per la partecipazione alla selezione per la progressione economica sono individuati come segue:
  - a. Essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (compresi comandi o altra forma di assegnazione temporanea "in uscita"), ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
  - b. anzianità nella posizione economica, alla data di decorrenza delle progressioni, di almeno 24 mesi antecedenti alla data di decorrenza della progressione;
  - c. non aver riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
  - d. aver prestato servizio alle dipendenze dell'Ente per almeno 24 mesi antecedenti alla data di decorrenza della progressione;
3. Oltre ai suddetti requisiti soggettivi, sono ammessi in graduatoria esclusivamente 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;
  - assenze legate alla emergenza Covid 19 (lavoro agile) e ogni altro fenomeno legato alla pandemia verificatesi nell'anno 2020;
  - assenza per permessi retribuiti ex art. 33, c. 3, L. n. 104/1992;La sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto intervenuta nel triennio di riferimento per l'attribuzione del punteggio relativo alla valutazione individuale o, comunque, successivamente ma comunque prima delle selezioni stesse, esclude il candidato dalla selezione per la progressione economica orizzontale.

## Art. 5 - REQUISITI SPECIFICI E CRITERI PER LA VALUTAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 16, c. 3, CCNL 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 attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite a seguito di processi formativi.
2. L'avvio della procedura di attribuzione di nuove P.E.O. deve avvenire, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre dell'anno in cui viene approvato il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dello stesso anno.
3. L'attribuzione delle progressioni si basa sui seguenti criteri:
  - a. valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento: **75%**;
  - b. esperienza maturata nel profilo di attuale assegnazione: **15%**;
  - c. presenza di attività formative certificate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite: **10%**.
4. Per ogni dipendente il Responsabile del Settore compila apposita scheda per il conteggio delle componenti, parametrata su **base 100**. Per il punteggio da attribuire a ciascuna delle voci si farà riferimento ai seguenti criteri:
  - a. valutazione media: punteggio medio relativo alla sola performance individuale risultante nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, **per un massimo di 75 punti**
  - b. esperienza: per esperienza maturata 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 e indeterminato con attribuzione di .punti 1 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi prestata in profilo corrispondente a quello di attuale assegnazione, **per un massimo di 15 punti**;
  - c. formazione: punti 2,5 per ogni attività di formazione di durata di almeno 30 ore conclusasi con accertamento finale delle competenze acquisite, per un massimo di **10 punti**. 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 sia normativi. All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche:
    - 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 alle proprie mansioni di ufficio;
    - Attestati e patentini di mestiere specifici.
5. Sulla base del punteggio ottenuto nella suddetta scheda viene quindi predisposto, a cura del dirigente/responsabile, un elenco, per ogni categoria presente nell'area funzionale di riferimento, ordinato per punteggi decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.

6. A parità di punteggio complessivo ottenuto da ciascun dipendente, la progressione viene attribuita, in primo luogo al dipendente che presenta un punteggio più elevato della valutazione media del triennio, e poi di quello inerente la anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore età anagrafica.
7. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri enti ovvero assegnati mediante comando o distacco, fermo restando il requisito minimo di 24 mesi prestati nell'Ente, è possibile valutare una sola annualità prestata all'esterno, equiparando la relativa valutazione della performance individuale al sistema in essere nell'Ente.
9. In caso di mancanza della valutazione annuale per assenza dal servizio tale da non consentire la misurazione della performance individuale, a causa malattia, infortunio, maternità/paternità, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.
10. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

#### **Art. 7 ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività della relativa delibera di approvazione.

**ALLEGATO A**  
**VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**

**Scheda attribuzione Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021**

**NOME :** \_\_\_\_\_ **Posizione Economica:** \_\_\_\_\_

**Area/Settore:** \_\_\_\_\_

**Profilo Professionale:** \_\_\_\_\_

**A) Valutazione della prestazione individuale (peso: 75%) - max punti 75**

VALUTAZIONE 2018	VALUTAZIONE 2019	VALUTAZIONE 2020

**MEDIA** 100,00

<b>Valore ponderato</b>	<b>75</b>
-------------------------	-----------

**B) Esperienza professionale nel profilo (peso: 15%) - max punti 15**

Inizio attività	Data decorrenza PEO	Mesi esperienza

<b>Punti</b>	<b>15</b>
--------------	-----------

**B) Formazione certificata (peso: 10%) max punti 10**

Descrizione


<b>Punti</b>	<b>10</b>
--------------	-----------

<b>TOTALE PUNTI</b>	<b>100</b>
---------------------	------------