

# **COMUNE DI CASALI DEL MANCO**

**Provincia di Cosenza**

*(Istituito il 5 maggio 2017, ai sensi della L.R. n. 11/2017 mediante fusione dei Comuni di Casole Bruzio, Pedace, Serra Pedace, Spezzano Piccolo e Trenta)*

Via A. Proviero, 9 – CAP 87059 Casali del Manco, località Casole Bruzio (CS)  
Telefono 0984 432000 Fax 0984 432033

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

Approvato con delibera Di Giunta Comunale n. 108 del 18.11.2020

Modificato con delibera di Giunta Comunale n. 185 del 26.10.2022

## 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 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

Art. 8 - VALUTAZIONE

## **Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo a 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 tenendo conto del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
2. Le progressioni orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra-categoriale B3, con 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 A6;
  - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
  - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
  - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7.
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 e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse stabili disponibili.
6. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che beneficerà della disciplina delle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo Risorse Decentrate
7. La progressione economica orizzontale si attiva con apposito bando da pubblicare sul sito istituzionale dell'ente e all'albo Pretorio on-line;

## **Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

1. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
2. 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**

1. L'Amministrazione Comunale fornisce alla delegazione trattante le linee d'indirizzo generali da seguire per consentire l'effettuazione delle progressioni orizzontali nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ai sensi del vigente C.C.N.L. Funzioni 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, e eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione a 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**

1. Il Responsabile del Settore personale invita i Responsabili dei settori a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.
2. 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 domanda presentata.
3. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti è comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.
4. Le graduatorie sono formulate dal Settore Personale per ciascuna categoria economica.

## **Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni al 1° gennaio dell'anno in cui si effettua la progressione economica.

2. 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;
- assenza per permessi retribuiti ex art. 33, c. 3, L. n. 104/1992.

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

#### **Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Ai sensi dell'art. 16, c. 3, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione all'esito 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.

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

• **Esperienza professionale 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 e indeterminato.

• **Arricchimento professionale:**

per arricchimento professionale si intende:

- Capacità di sostituire colleghi di categoria equivalenti con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzioni di particolare responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

• **Formazione e aggiornamento professionale:**

Si fa riferimento alla formazione acquisita da ogni singolo dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, un diverso lavoro. La formazione 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 eventuali:

- Iscrizioni 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;

• **Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti.**

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

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
- La capacità di svolgere con competenza ed 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 ottenuti 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.**

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

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

3. La progressione economica orizzontale è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.

4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria saranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato più anziano di età.

6. *E' attribuito un punteggio aggiuntivo di 20 punti nella valutazione delle istanze proposte da dipendenti dell'Ente che non abbiano mai beneficiato di progressioni economiche orizzontali dall'istituzione del Comune Unico.*

#### **Art. 8 - VALUTAZIONE**

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica orizzontale all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione Organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Segretario Generale per i dipendenti titolari di P.O. anche in base alle schede di valutazione degli anni precedenti.

2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.

3. Le progressioni economiche orizzontali 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 delle schede di valutazione dei dipendenti.

4. 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 all'allegato B verrà effettuata da parte del dirigente/ Responsabile di Settore presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

5. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 5 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.

**PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

<b>Categoria</b>	<b>Esperienza Acquisita</b>	<b>Arricchimento Professionale</b>	<b>Formazione e aggiornamento</b>	<b>Valutazione della Prestazione</b>	<b>Totale Massimo</b>
<b>A-B-B3-C-D-</b>	Fino a punti 30	Fino a punti 35	Fino a punti 5	Fino a punti 30	100

## VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

## Categorie A- B-B3-C-D

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ U.O \_\_\_\_\_

<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 30 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1) Anzianità di servizio (punti 20) Fino a 5 anni :punti 5 Da 6 a 9 anni :punti 8 Da 10 a 14 anni :punti 12 Oltre 14 anni :punti 20 2) Anzianità nella P.E (punti 10) Permanenza nella Posizione economica attuale da 0 a 7 anni: punti 5 Permanenza nella Posizione economica attuale oltre 7 anni: punti 10	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 35 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1.Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) -minima:punti 7 - Buona: punti 16 -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 (punti 10) - minima:punti 1 - Buona: punti 5 -Rilevante: Punti 7 - Elevata: punti 10	
<b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 5 punti</b>	<b>Punteggio</b>
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza - 1 corso: punti 1 - 2 corso : punti 3 1. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimenti di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. - Si: punti 2 - No : punti 0	
<b>Prestazione individuale: valore massimo parziale 30 punti</b>	<b>Punteggio</b>

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di punti la media del punteggio di performance raggiunto due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale\*

N.b Per il personale che non ha mai beneficiato di PEO è attribuito un punteggio aggiuntivo di 20 punti