



# COMUNE DI SCISCIANO

***Città Metropolitana di Napoli***

e-mail :[info@comune.scisciano.na.it](mailto:info@comune.scisciano.na.it) . pec :[comune.scisciano@pec.it](mailto:comune.scisciano@pec.it)

CAP. 80030 – Tel. ( 081) 5198998 – Fax ( 081) 8442095

## REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Approvato con Delibera di Giunta n.113/2021

**INDICE**

**Art. 1 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

**Art. 2 – PERIODICITA' DELLE SELEZIONI**

**Art. 3 – NUMERO DELLE 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 VALUTAZIONE**

**Art. 8 – VALUTAZIONE**

ALLEGATO A

ALLEGATO B

ALLEGATO C

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

1. Le progressioni economiche orizzontali 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 della metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi sono 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 A6;
  - Per la categoria B, dalla B1 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.

## **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 avranno decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno di riferimento.

## **Art. 3 – POSIZIONE ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**

1. 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 delle produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.LL. 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 da 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 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 personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da comunicare al personale cui viene dato un tempo minimo di 7 giorni per procedere alla presentazione delle domande.

2. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.
3. 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.
4. L'esclusione delle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

#### **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 dall'01.01 dell'anno di effettuazione della 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;
  - Astensioni per maternità;
  - Assenza per donazione sangue o protezione civile;
  - Assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
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 (provvedimento definitivo) o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

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

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

❖ 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 ed indeterminato.

❖ Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- Capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
  - Espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità (come dettaglio nell'apposito regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità);
  - Espletamento di attività di coordinamento di unità operativa, 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 del 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 mondo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente addetti 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 superiori a quelli richieste dalla categoria di appartenenza;
  - Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
  - Attestati a patentini di mestiere specifici.
  - ❖ Valutazione della prestazione /impegno e risultati ottenuti
    - La valutazione della performance è effettuata tenuto conto delle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello di effettuazione della selezione, secondo il sistema di metodologia vigente nell'ente.
    - Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale, secondo il sistema di metodologia vigente nell'ente, del triennio del triennio precedente in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si tiene conto della media delle valutazioni.
    - 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 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 individuali agli artt. 4 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A (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 triennio precedente.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno 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 con maggiore anzianità di servizio.

6. In caso di ulteriori parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

## **Art.8 – VALUTAZIONE**

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie A, B e C, e D (non Responsabili di Servizio) è effettuata da una Commissione composta dai titolari di Posizione organizzativa di categoria D. La valutazione per i dipendenti di categoria D, titolari di Posizione organizzativa è effettuata dall'O.I.V. .
2. 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 Scisciano, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.
3. 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 Generale. 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 (Art. 6)**

<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>	Punti 5	Punti 30	Punti 20	Punti 45	100
<b>B</b>	Punti 5	Punti 30	Punti 20	Punti 45	100
<b>C</b>	Punti 5	Punti 30	Punti 20	Punti 45	100
<b>D</b>	Punti 5	Punti 20	Punti 20	Punti 55	100

## **ALLEGATO B**

### **VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**

#### **Categoria A – B - C**

#### **Personale non dirigenziale**

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 100 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto:

<b>Elemento valutativo</b>	
----------------------------	--

<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Fino a 5 anni: punti 1 Da 6 a 10 anni: punti 2 Da 11 a 15 anni: punti 3 Oltre 15 anni: punti 5	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 30 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1.Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 15) ❖ Minima: punti 4 ❖ Buona: punti 7 ❖ Rilevante punti 11 ❖ Elevata punti 15 ❖ Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della maggior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 15) ❖ Minima: punti 4 ❖ Buona: punti 7 ❖ Rilevante: punti 11 ❖ Elevata: punti 15	
<b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1.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 4 ❖ 2 corsi: punti 7 ❖ 3 corsi: punti 11 ❖ Oltre 3 corsi: punti: 15 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 mestiere specifici. ❖ Si: punti: 5 ❖ No: punti: 0	
<b>Prestazione individuale: valore massimo parziale 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 TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

### ALLEGATO C

### VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

#### Categoria D

#### Personale Responsabile di area

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 100 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto:

<b>Elemento valutativo</b>	
<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Fino a 5 anni: punti 1 Da 6 a 10 anni: punti 2 Da 11 a 15 anni: punti 3 Oltre 15 anni: punti 5	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1.Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti10) ❖ Minima: punti 2 ❖ Buona: punti 5 ❖ Rilevante punti 7 ❖ Elevata punti 10 ❖ Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della maggior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) ❖ Minima: punti 2 ❖ Buona: punti 5 ❖ Rilevante: punti 7 ❖ Elevata: punti 10	
<b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1.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 4 ❖ 2 corso: punti 7 ❖ 3 corso: punti 11 ❖ Oltre 3 corsi: punti 15 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 mestiere specifici. ❖ Si: punti 5 ❖ No: punti 0	
<b>Prestazione individuale: valore massimo parziale 55 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 55 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	