

**CRITERI PER LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA
TITOLO I – REQUISITI DI ACCESSO ALLE PROGRESSIONI**

Art. 1 – Oggetto

Il presente articolato definisce il sistema di regole per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali nel Comune di Moretta.

Tutte le disposizioni in materia di progressioni economiche orizzontali contenute nei contratti collettivi decentrati precedenti si intendono abrogate

Art. 2 – Principi

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali 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 Cat. A dalla posizione A1 alla A5;
- Per la Cat. B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;



- Per la Cat. C dalla posizione C1 alla C5;
- Per la Cat. D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 22.01.2004;

Con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico (baricentro);

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria; in quest'ultimo caso viene conservata, ad personam, la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;

Art. 3 - Personale che concorre alle progressioni orizzontali

Concorrono alla progressione economica interna alla categoria i dipendenti del Comune di Moretta con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti di accesso alla selezione, che abbiano maturato, alla data di applicazione delle PEO, una anzianità di servizio di 36 mesi presso il Comune di Moretta.

Concorrono altresì i dipendenti in comando o distacco presso altre amministrazioni nell'interesse del Comune (art. 19 CCNL 22.01.2004) e i dipendenti in distacco sindacale ai quali si applicano gli stessi criteri di accesso e selezione (art. 39 del CCNL 22.01.2004).

Art. 4 - Dipendenti esclusi dalla progressione orizzontale

Non può essere attribuita la Progressione economica orizzontale al personale che, alla data di decorrenza delle PEO:

- È collocato su posizioni extradotazionali, in quanto posto fuori ruolo;
- È collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110 comma 5 del D.Lgs 267/2000;
- È collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 267/2000;
- È collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. b) del D. Lgs. 119/2011;

Art. 5 - Computo dell'anzianità di servizio

I periodi di cui agli istituti richiamati all'articolo precedente non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche orizzontali;

Art. 6 - Criteri

In applicazione dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

Titolo di studio: vengono considerati i seguenti titoli di studio:

Laurea	punti	3
Laurea breve	punti	2,50
Diploma di scuola media superiore	punti	2,00
Diploma di istr. secondaria 2° grado (triennale)	punti	1,00

Esperienza acquisita: il servizio prestato nella medesima categoria, viene valutato 1 per anno

Il punteggio per la progressione orizzontale viene attribuito moltiplicando i punteggi subtotali di ogni valutazione, inclusa quella dell'esperienza acquisita, per i relativi pesi e sommando, infine, i valori così ottenuti.

ULTERIORI CRITERI PER APPLICAZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI:

- 1) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza, è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno tre anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio di tre anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria precedente viene valutato come al punto precedente – Esperienza acquisita;
- 2) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
- 3) A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

Art. 7 - Modalità di selezione

Il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche, come definite nei punti precedenti, mediante pubblicazione, per 5 giorni, di appositi avvisi all'Albo Pretorio dell'ente, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati. Copia degli avvisi di selezione viene inviata alla RSU.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile, graduato distintamente per ogni categoria, come indicato ai punti precedenti.

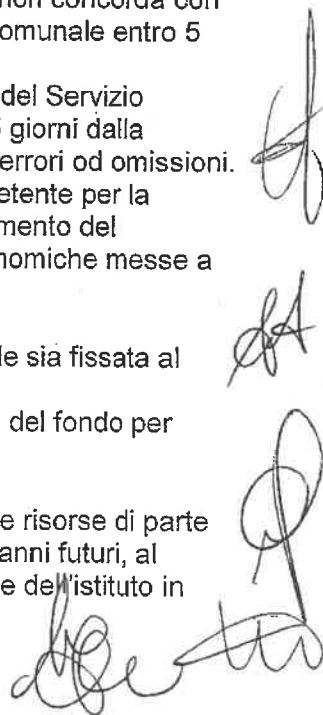
A conclusione del processo valutativo, il Responsabile del servizio trasmette copia della scheda di valutazione al Segretario Comunale in qualità di organo comunale di valutazione, il quale predisporre ed approva una graduatoria unica per tutto il personale suddivisa per ogni categoria e per ogni posizione economica messa a selezione. Il Segretario Comunale provvederà a predisporre le schede di valutazione relative al personale apicale di Cat. D. Le schede di valutazione sono altresì consegnate ai dipendenti interessati. Il dipendente, se non concorda con la valutazione ricevuta, ha la possibilità di proporre opposizione al Segretario Comunale entro 5 giorni.

Le graduatorie, formulate dal Segretario Comunale vengono pubblicate, a cura del Servizio personale, all'Albo Pretorio e diventano definitive ed efficaci, se nel termine di 5 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati allo stesso servizio, ricorsi per eventuali errori od omissioni. Divenute esecutive le graduatorie di cui al comma precedente, il Servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

Le parti concordano che la decorrenza della progressione economica orizzontale sia fissata al 31.12.2017.

A tal fine si dà atto della esistenza del finanziamento a carico della parte stabile del fondo per l'intero esercizio. (Parere ARAN n. 7086 del 13.09.2016).

Le parti prendono atto, inoltre, in via di principio che fermo restando il limite delle risorse di parte stabile annualmente disponibili è volontà dell'amministrazione procedere, negli anni futuri, al completamento del processo di valutazione del personale ai fini dell'applicazione dell'istituto in oggetto



Arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale e periodi di sostituzione colleghi debitamente certificati:

Corsi di formazione fino a 10 ore	punti	0,10
Corsi di formazione fino a 30 ore	punti	0,30
Corsi oltre 30 ore	punti	0,50

Valutazione delle prestazioni:

Il riferimento è l'ultima valutazione ai fini della performance

Personale titolare di Posizione Organizzativa Organizzativa

Personale non titolare di Posizione

Punteggio ottenuto: da 20 a 60	- punti	1
Punteggio ottenuto: da 61 a 80	- punti	2
Punteggio ottenuto: da 81 a 100	- punti	3

Punteggio ottenuto: fino a 30-	punti	1
Punteggio ottenuto: da 31 a 50	-	
Punteggio ottenuto: da 51 a 60	-	

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a 40.

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

CATEGORIA	TITOLO DI STUDIO	ESPERIENZA ACQUISITA	ARR. PROFESSIONALE FORMAZIONE	VALUTAZIONE PRESTAZIONE
DA A1 A A2	0%	70%	10%	20%
DA A2 A A3	0%	40%	20%	40%
DA A3 A A4	0%	40%	20%	40%
DA A4 A A5	0%	40%	20%	40%

DA B1 A B2	10%	40%	10%	40%
DA B2 A B3	10%	20%	20%	50%
DA B3 A B4	10%	40%	10%	40%
DA B4 A B5	10%	20%	20%	50%
DA B5 A B6	10%	20%	20%	50%
DA B6 A B7	10%	10%	20%	60%

DA C1 A C2	10%	40%	10%	40%
DA C2 A C3	10%	20%	10%	60%
DA C3 A C4	10%	20%	10%	60%
DA C4 A C5	10%	10%	10%	70%

DA D1 A D2	20%	20%	10%	50%
DA D2 A D3	10%	20%	10%	60%
DA D3 A D4	10%	20%	10%	60%
DA D4 A D5	10%	10%	20%	60%
DA D5 A D6	10%	10%	10%	70%