

COMUNE DI SELEGAS

PROVINCIA SUD SARDEGNA

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SELEGAS

Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi di applicazione

Il presente regolamento disciplina la metodologia di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (da qui in poi indicata con l'acronimo P.E.O.), secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del Comparto EE.LL. del 31.03.1999, come integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato l'11 aprile 2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 ed è finalizzato esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente area non dirigenziale.

Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e la definizione degli elementi di valutazione è calibrata in base a criteri differenziati in relazione alla categoria di appartenenza, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa vigente. Ai sensi dell'art. 16, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, *“le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivare l'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”*.

Art. 2 – Ambito soggettivo di applicazione e decorrenza.

Le selezioni riguardano il personale, a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio da almeno 2 anni data nel contratto decentrato di attivazione della procedura e che sia in possesso dei requisiti indicati al successivo art. 4 del presente regolamento.

Per *personale in servizio* si intendono i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Selegas, compresi i dipendenti in aspettativa o comandati/distaccati presso altri enti, amministrazioni e aziende.

L'attribuzione economica e giuridica delle P.E.O. avrà decorrenza dalla data stabilita, di volta in volta, dal contratto decentrato integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto con la copertura delle necessarie risorse finanziarie e comunque nel rispetto di quanto stabilito dal comma 7 dell'art. 6 del CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva delle P.E.O., rispetto a quanto previsto dal precedente capoverso e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

Art. 3 – Contingente delle progressioni economiche.

La P.E.O. è uno strumento destinato a premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti dell'Ente e presuppone la disponibilità di risorse da impegnare per l'applicazione di tale istituto, da destinare ad una quota limitata di dipendenti.

In sede di accordo decentrato integrativo viene determinato:

1) l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, costituito ai sensi del CCNL comparto Funzioni Locali, nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento;

2) l'importo da destinare alla progressione economica nell'ambito di ciascuna categoria (A/B/C/D) e che costituisce il limite massimo per l'attribuzione della progressione ai dipendenti che ne fanno parte.

Art. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione.

Sono ammessi alla procedura selettiva per l'attribuzione delle P.E.O. i dipendenti, così come individuati al precedente art. 2, in possesso dei seguenti requisiti:

a) aver maturato, alla data di decorrenza della P.E.O, come fissata dal Contratto decentrato integrativo di attivazione della procedura, un periodo minimo di anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stato adottato il contratto decentrato integrativo di attivazione della procedura delle P.E.O. a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione dello stipendio pari o superiore a 10 gg. Partecipano alla procedura valutativa con riserva e secondo le modalità definite al successivo art. 7 quei dipendenti in servizio alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O, come disciplinato dal successivo art. 8, per i quali nel medesimo biennio il procedimento disciplinare attivato non sia ancora definito;

c) non essere in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti, ad eccezione dei casi in cui il dipendente presenti formale rinuncia alla partecipazione.

Art. 5 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni sono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio e i relativi benefici hanno decorrenza dalla data del 01/01 dell'anno in corso.

2. In ogni caso, 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.

Art. 6 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

I criteri selettivi utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno della categoria di appartenenza sono i seguenti:

- A. Performance individuale
- B. Esperienza professionale
- C. Competenze acquisite

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, uguale per tutte le categorie A, B, C e D, come indicato nella tabella A allegata al presente regolamento.

In caso di parità di punteggio, si applicheranno i seguenti criteri di preferenza, nell'ordine di seguito indicato:

- 1) maggiore anzianità nella categoria giuridica;

- 2) maggiore anzianità di servizio;
- 3) maggiore anzianità anagrafica.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 7 e 8, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti è comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Le graduatorie sono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.

Art. 7 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

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 eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

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 e 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;
 - 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 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.
- Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti: nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano su base triennale, ai sensi del comma 1, (anche in relazione all'esito della valutazione della *performance*):
 - la capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni e 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;
- l'iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Nei risultati ottenuti si valutano:

- la resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

Art. 8 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri sopra individuati e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A.
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica 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.

Art. 9 - VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione Organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di P.O.
2. 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. La valutazione dei dipendenti di cui al periodo precedente, ammessi alla selezione, in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B) e C) sarà 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 Selegas, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.

Art. 9 – Norme finali

Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive

ALLEGATO A
PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Totale massimo
	PUNTI				
A	25	40	5	30	100
B	25	40	5	30	100
C	15	35	10	40	100
D	5	35	15	45	100

ALLEGATO B
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A - B

DIPENDENTE:
CATEGORIA:
UFFICIO:

Esperienza acquisita: Valore massimo 25 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 3 da 6 a 8 anni: punti 7 da 9 a 10 anni: punti 12 da 11 a 12 anni: punti 15 da 13 a 14 anni: punti 20 oltre 15 anni: punti 25	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 40 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 30) • Minima: punti 8 • Buona: punti 18 • Rilevante: punti 25 • Elevata: punti 30 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 5 punti	Punteggio
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 1 • 2 corsi: punti 2 • oltre 2 corsi: punti 3 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 2 • No: punti 0	
Prestazione individuale: Valore massimo parziale 30 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 30 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 C

DIPENDENTE:
CATEGORIA:
UFFICIO:

Esperienza acquisita: Valore massimo 15 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 8 anni: punti 4 da 9 a 10 anni: punti 6 da 11 a 12 anni: punti 8 da 13 a 14 anni: punti 10 oltre 15 anni: punti 15	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 35 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) • Minima: punti 8 • Buona: punti 15 • Rilevante: punti 20 • Elevata: punti 25 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
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 2 • 2 corsi: punti 4 • 3 corsi: punti 6 • oltre 3 corsi: punti 7 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 3 • No: punti 0	
Prestazione individuale: Valore massimo parziale 40 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

ALLEGATO D
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D

DIPENDENTE:
CATEGORIA:
UFFICIO:

Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 8 anni: punti 3 da 9 a 10 anni: punti 4 da 11 e oltre: punti 5	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 35 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) • Minima: punti 8 • Buona: punti 15 • Rilevante: punti 20 • Elevata: punti 25 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio
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 6 • 3 corsi: punti 8 • oltre 3 corsi: punti 10 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	
Prestazione individuale: Valore massimo parziale 45 punti	Punteggio
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.	