

COMUNE DI PIANELLA

(Provincia di Pescara)

UFFICIO PERSONALE

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

(Approvato con Delibera G.M. n. 120 del 11.11.2016)

INDICE

- Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
- Art. 2 - PERIODICITÀ 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 – DISPOSIZIONI FINALI.

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 dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano 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 A5;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
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 ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio dell'anno in cui si intendono attivare le progressioni. I relativi benefici non potranno avere una decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la relativa graduatoria e di conseguenza attribuita la nuova posizione economica (Parere Aran 7086 del 13.09.2016)

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. In sede di accordo annuale sono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, tenendo in debita considerazione gli indirizzi e linee guida impartite dall'Amministrazione Comunale.
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 la riduzione del fondo .

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Con determinazione del Responsabile dell'Area cui fa capo l'ufficio Risorse Umane 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 *online* nonché sul sito istituzionale dell'ente per almeno 15 (quindici) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
2. I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
3. L'istruttoria finalizzata alla eventuale esclusione dei candidati dalle 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 effettuata direttamente dal Responsabile dell'Area cui fa capo l'ufficio Risorse Umane e comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.
4. La Commissione esaminatrice, costituita dal Segretario Generale, e da due Responsabili di Area che non partecipino alla procedura di che trattasi, provvede alla valutazione dei candidati con l'attribuzione dei punteggi secondo i criteri individuati negli articoli successivi. terminate le operazioni, la Commissione trasmette la documentazione completa al Responsabile dell'Area cui fa capo l'ufficio Risorse Umane per l'approvazione definitiva e la pubblicazione delle graduatorie.
5. La graduatoria di merito viene redatta per categoria in base alla votazione raggiunta da ciascun dipendente nella valutazione.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti che alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, risultino in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver maturato, all'interno dell'ente, almeno un biennio, dall'ultima assunzione o inizio del servizio in caso di mobilità, nella posizione economica di appartenenza;
 - b) aver riportato, nell'anno precedente, nella valutazione un punteggio non inferiore al 70% del massimo attribuibile;
2. Sono esclusi dalla progressione orizzontale:
 - a) i dipendenti che, alla data della sottoscrizione dell'accordo annuale riguardante il fondo, sono cessati dal servizio per cause diverse dalle seguenti:
 - collocamento in quiescenza (pensionamento);
 - trasferimento per mobilità in altri enti del comparto enti locali;
 - b) sono stati sanzionati con sospensione dal servizio o con provvedimenti disciplinari superiori, nell'anno solare oggetto di valutazione;

c) sono risultati assenti per più di 180 giorni di calendario nell'anno precedente a quello di attribuzione (esclusi i casi di assenza per ferie, festività soppresse, riposo compensativo, infortunio sul lavoro, recupero straordinario, assenze per malattia conseguente a gravi patologie, donazione sangue, donazione organi, legge 104/1992 per sé medesimo, permessi sindacali retribuiti.).

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

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

a) 20%: Esperienza acquisita nel comparto Regioni - Autonomie locali (anzianità maturata):

il punteggio verrà attribuito in base al servizio maturato nel comparto, come stabilito nella seguente Tabella ':

da anni	ad anni	Punti espressi in decimi
0	2	0
3	4	2
5	6	4
7	8	6
9	10	8
11	E oltre	10

Alla data di attribuzione di ciascuna progressione orizzontale, l'anzianità del dipendente che ne ha beneficiato viene azzerata e ricomincia a decorrere sino all'attribuzione di una progressione economica nella categoria.

b) 80%: MERITO, valutato in base al punteggio attribuito al dipendente con l'applicazione del metodo di valutazione adottato dall'ente.

La valutazione è quella relativa all'anno precedente rispetto a quello di espletamento della procedura per progressione orizzontale

Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente.

Ai dipendenti non in servizio, la scheda sarà inviata a mezzo raccomandata /R.

2. Per ciascuna categoria, verrà formulata una specifica graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica nella categoria, basata sui criteri stabiliti ai punti precedenti. A tal fine, per il calcolo dell'esperienza acquisita si prende a riferimento l'anzianità maturata al 31 dicembre dell'anno oggetto della valutazione.

3. Le graduatorie vengono pubblicate all'albo pretorio per 15 giorni. Dell'avvenuta pubblicazione viene

dato avviso ai dipendenti mediante messaggio di posta elettronica interna. La documentazione relativa al procedimento è depositata presso il servizio personale, affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, con esclusione delle schede di valutazione.

4. Relativamente al ricorso avverso la graduatoria, entro i 5 giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della stessa all'albo pretorio ciascun dipendente può presentare ricorso al responsabile dell'Area cui fa capo l'ufficio Risorse Umane , con indicazione dei motivi del ricorso, prima di attivare altre procedure di contenzioso.
5. Il suddetto responsabile, entro i successivi 10 giorni, esamina i ricorsi ed eventualmente apporta le eventuali modifiche alla graduatoria o comunica il non accoglimento degli stessi.

Art.7 – Disposizioni finali.

Per quanto non previsto nel presente bando valgono, ancorché applicabili, le disposizioni contenute nel CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali nonché quelle normative e regolamentari vigenti.