



COMUNE DI ORVIETO

REGOLAMENTO

PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

aggiornato al CCNL del 21 maggio 2018

**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 127 del 21 maggio 2019
e successivamente modificato ed integrato
con Deliberazione della Giunta Comunale n. 198 in data 11 novembre 2020**

Art. 1

La disciplina

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalle disposizioni di legge, dall'articolo 16 del CCNL 21.5.2018 e tiene conto dei criteri definiti dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il 10 maggio 2019 come successivamente modificato in data 27 ottobre 2020.

2. Le progressioni economiche premiano i dipendenti sulla base degli esiti della prestazione lavorativa.

3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi e possono essere effettuate in modo sequenziale.

4. Possono partecipare alla selezione i dipendenti in servizio presso l'ente a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno in cui la progressione viene attivata. I dipendenti devono avere maturato una anzianità di servizio a tempo indeterminato di 36 mesi, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, ed una anzianità nella posizione di progressione economica immediatamente precedente di almeno 24 mesi. Per determinare l'anzianità si calcolano anche i periodi maturati a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni in caso di trasferimento in mobilità e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente nella stessa categoria e nello stesso profilo.

5. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti del Comune inquadrati nella categoria D dell'ordinamento professionale posti in aspettativa a seguito del conferimento di incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL.

6. I dipendenti in comando effettuano le progressioni orizzontali nell'ente da cui dipendono, che acquisisce gli esiti delle valutazioni effettuate nell'ente che utilizza lo stesso.

7. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al successivo comma 8.

8. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

Art. 2

La procedura ed i criteri

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Dirigente del personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet del Comune per almeno 30 giorni. Esso viene contestualmente comunicato a tutti i dirigenti e affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Lo stesso bando viene comunicato alle OO.SS. e alla R.S.U.

3. I dipendenti interessati presentano, entro il termine ultimo di pubblicazione del bando, apposita istanza in conformità di quanto richiesto dal bando stesso.

4. Il dirigente del personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria, in cui sono indicati il punteggio complessivo ed i singoli fattori che hanno concorso alla sua formazione, viene pubblicata per almeno 15 giorni sul sito internet ed affissa in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. In tale periodo può essere avanzata in modo motivato richiesta di riesame, che sarà valutata dalla Conferenza dei Dirigenti. Decorso tale termine, essa diventa definitiva. Resta salva la facoltà di impugnazione successiva.

5. Le progressioni economiche possono essere riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno in cui il contratto collettivo decentrato integrativo che le ha previste e finanziate è stato sottoscritto.

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con il punteggio più elevato nella valutazione dei comportamenti/capacità professionali; in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio nella posizione economica, a seguire della categoria economica più bassa ed, infine, la precedenza spetterà al più anziano di età.

8. Le valutazioni sono quelle utilizzate, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività e, per i titolari di posizione organizzativa, ai fini della erogazione della indennità di risultato. Nel caso in cui un dipendente non sia stato in uno di tali anni valutato, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili. Il personale trasferito da altro ente per mobilità dovrà produrre la valutazioni annuali ivi conseguite per i periodi di anzianità maturati presso l'ente di provenienza.

9. I dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche, una sanzione disciplinare superiore alla censura si vedono ridotto del 50% il punteggio.

10. La valutazione dell'esperienza maturata con riguardo alla anzianità di servizio nella categoria economica di appartenenza tiene conto del requisito minimo di accesso alle progressioni stabilito nel limite di 24 mesi e valorizza gli anni successivi con sviluppo delle seguenti fasce di punteggio:

- Fascia 1 ⇒ da 2 a 3 anni
- Fascia 2 ⇒ da 3 a 4 anni
- Fascia 3 ⇒ da 4 a 5 anni
- Fascia 4 ⇒ da 5 a 6 anni
- Fascia 5 ⇒ da 6 a 7 anni
- Fascia 6 ⇒ da 7 a 8 anni
- Fascia 7 ⇒ da 8 a 9 anni
- Fascia 8 ⇒ da 9 a 10 anni
- Fascia 9 ⇒ da 10 a 15 anni
- Fascia 10 ⇒ oltre 15 anni

11. La valutazione della formazione valorizza l'attività formativa effettuata nel triennio oggetto di valutazione nell'ambito della propria attività lavorativa presso l'Ente per la quale viene certificata l'acquisizione con profitto.

Art. 3

Le progressioni nella categoria A

1. Per i dipendenti di categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 60 punti;
- b) esperienza maturata fino a 30 punti con riferimento alla anzianità di permanenza nella posizione di progressione economica (calcolata in modo proporzionale sulla base delle fasce individuate);
- c) formazione nella quale sia stata certificata l'acquisizione con profitto dei contenuti dell'attività formativa nella ragione di 2 punti per ogni evento fino ad un massimo di 10 punti.

Art. 4

Le progressioni nelle categorie B e C

1. Per i dipendenti delle categorie B e C i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti;
- b) esperienza maturata fino a 20 punti con riferimento alla anzianità di permanenza nella posizione di progressione economica (calcolata in modo proporzionale sulla base delle fasce individuate);

- c) formazione nella quale sia stata certificata l'acquisizione con profitto dei contenuti dell'attività formativa nella ragione di 2 punti per ogni evento fino ad un massimo di 10 punti.

Art. 5

Le progressioni nella categoria D

1. Per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 80 punti;
- b) esperienza maturata fino a 10 punti con riferimento alla anzianità di permanenza nella posizione di progressione economica (calcolata in modo proporzionale sulla base delle fasce individuate);
- a) formazione nella quale sia stata certificata l'acquisizione con profitto dei contenuti dell'attività formativa nella ragione di 2 punti per ogni evento fino ad un massimo di 10 punti.