



COMUNE DI ORVIETO

REGOLAMENTO

PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

aggiornato al CCNL del 16 novembre 2022

approvato con delibera di G.C. n° 286 del 15.11.2023

Art. 1 ***La disciplina***

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalle disposizioni di legge, dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 e tiene conto dei criteri definiti dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il 13 luglio 2023.

2. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi e possono essere effettuate in modo sequenziale, nel rispetto del numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

3. 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 che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica: ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. A tal fine si calcolano anche i periodi maturati a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni in caso di trasferimento in mobilità;
- 2) assenza di provvedimenti disciplinari di gravità superiore alla multa nell'ultimo biennio; laddove, alla scadenza della presentazione della domanda, sia in corso un procedimento disciplinare il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, all'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla selezione; in caso contrario, rimane confermata la partecipazione alla selezione.

4. 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.

5. Il lavoratore che effettua una progressione verticale dovrà comunque attendere tre anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica orizzontale.

6. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti del Comune posti in aspettativa a seguito del conferimento di incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 del TUEL.

7. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, a stabilire, nel rispetto del vincolo di cui al successivo comma 6, il numero di differenziali stipendiali per ciascuna area di inquadramento.

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

Art. 2 ***La procedura ed i criteri***

1. Di norma, 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 orizzontali, con determinazione del Dirigente del personale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e viene approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente – bandi di concorso" per almeno 15 giorni. Esso viene contestualmente comunicato a tutti i Dirigenti e alla R.S.U..

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

4. Il Dirigente del personale forma la graduatoria per ogni Area di inquadramento, 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 in forma anonima per almeno 15 giorni sul sito internet istituzionale, nella

sezione “Amministrazione Trasparente – bandi di concorso”. In tale periodo può essere avanzata in modo motivato richiesta di riesame, che sarà valutata dalla Conferenza dei Dirigenti. Decorso il termine di pubblicazione, essa diventa definitiva. Resta salva la facoltà del dipendente di impugnazione successiva.

5. Le progressioni economiche sono 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 area in ordine decrescente.

7. In caso di parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con il punteggio più elevato nella valutazione dei comportamenti, in caso di ulteriore parità a quello con più anzianità di permanenza nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

8. Per il criterio della valutazione individuale si terrà conto della media delle valutazioni complessive riportate nell’ultimo triennio, ai sensi delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della performance e, per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, ai fini della erogazione della indennità di risultato. Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, 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. Per il criterio della valutazione dell’esperienza professionale maturata si terrà conto della permanenza del dipendente nella categoria economica/differenziale stipendiale del profilo di appartenenza, tenendo conto del requisito minimo di accesso alle progressioni stabilito nel limite di 3 anni e valorizza gli anni successivi con sviluppo delle seguenti fasce di punteggio:

- Fascia 1 ⇨ da 3 a 4 anni
- Fascia 2 ⇨ da 4 a 5 anni
- Fascia 3 ⇨ da 5 a 6 anni
- Fascia 4 ⇨ da 6 a 7 anni
- Fascia 5 ⇨ da 7 a 8 anni
- Fascia 6 ⇨ da 8 a 9 anni
- Fascia 7 ⇨ da 9 a 10 anni
- Fascia 8 ⇨ da 10 a 12 anni
- Fascia 9 ⇨ da 12 a 15 anni
- Fascia 10 ⇨ oltre 15 anni

A tal fine viene calcolata l’esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 del CCNL 16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

10. Il criterio di valutazione della formazione valorizza le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi effettuati nel triennio precedente la cui frequenza non è obbligatoria per legge o non è indispensabile per lo svolgimento delle mansioni attribuite. Si attribuisce un punto per ogni iniziativa formativa certificata di durata di almeno 30 ore.

11. L’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica.

Art. 3

Le progressioni nell’area degli “Operatori”/“Operatori esperti”

1. Per i dipendenti appartenenti alla categoria degli Operatori e degli Operatori Esperti i criteri di valutazione vengono ponderati come segue:

- a) la media delle valutazioni individuali del triennio precedente: fino a 60 punti;
- a) esperienza professionale maturata: fino a 30 punti (calcolata in modo proporzionale sulla base delle fasce individuate);
- b) formazione non obbligatoria o non indispensabile per lo svolgimento delle mansioni attribuite della

quale sia stata certificata l'acquisizione nel triennio precedente in ragione di 1 punto per ogni iniziativa formativa certificata di durata di almeno 30 ore: fino a 10 punti.

Art. 4

Le progressioni nell'area degli "Istruttori"

1. Per i dipendenti delle aree degli Operatori esperti e degli Istruttori i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti;
 - b) esperienza professionale maturata: fino a 20 punti (calcolata in modo proporzionale sulla base delle fasce individuate);
 - c) formazione non obbligatoria o non indispensabile per lo svolgimento delle mansioni attribuite della quale sia stata certificata l'acquisizione nel triennio precedente in ragione di 1 punto per ogni iniziativa formativa certificata di durata di almeno 30 ore: fino a 10 punti.

Art. 5

Le progressioni nell'area dei "Funzionari"

1. Per le progressioni nell'area dei Funzionari, i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 80 punti;
 - b) esperienza professionale 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);
 - c) formazione non obbligatoria o indispensabile per lo svolgimento delle mansioni attribuite della quale sia stata certificata l'acquisizione nel triennio precedente in ragione di 1 punto per ogni iniziativa formativa certificata di durata di almeno 30 ore: fino a 10 punti.

Art. 6

Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione all'Albo pretorio on line e sul sito internet istituzionale dell'Amministrazione, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 33/2013.