

ALLEGATO "A"



CITTA' DI VITTORIA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 1 - ATTRIBUZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

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.

La delegazione trattante determina l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali 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, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 2 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

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.

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 A6;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7.

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

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.

Art. 3 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione delle risorse.

I criteri generali relativi alla selezione per la Progressione economica orizzontale sono stati definiti con il CCDI dell'Ente siglato in data 18/6/2019 e successivamente modificati ed integrati con CCDI siglato definitivamente in data 22/07/2021.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione.

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

Il Dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane provvede all'indizione delle

selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente. Al personale viene dato un tempo di almeno 20 giorni per la presentazione della documentazione utile.

Le graduatorie complessive per categorie contenenti tutti gli elementi di valutazione vengono formulate dal Servizio Risorse Umane che provvede a darne informazione a tutti i dipendenti dell'Ente, mediante pubblicazione nell'area riservata del personale dipendente ovvero tramite apposito link sul sito web dell'amministrazione comunale.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, avviene su istanza di parte completa della documentazione dichiarata e/o presentata.

Il servizio Risorse Umane, sulla scorta delle istanze presentate, elabora una graduatoria provvisoria per ciascuna categoria. La graduatoria viene pubblicata sul sito web dell'Amministrazione comunale e all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi. Avverso la graduatoria provvisoria della categoria di appartenenza dell'interessato, è ammesso ricorso al dirigente del predetto servizio di Risorse Umane, entro il termine perentorio di 15 giorni dalla data di pubblicazione della medesima.

Il dirigente del Servizio Risorse Umane, esaminati e valutati i ricorsi presentati nei termini, notifica agli interessati l'esito del ricorso; quindi redige ed approva le graduatorie definitive.

La determinazione di approvazione delle graduatorie definitive sono pubblicate all'Albo pretorio dell'Ente.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto a tempo indeterminato nell'Ente al 31.12 dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione e del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

I requisiti per l'ammissione alle procedure per le progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1) anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di **ventiquattro mesi** riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei **ventiquattro** mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

2) non avere superato 120 giorni di assenza dal servizio nei due anni solari antecedenti quelli della selezione.

Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:

- ferie e recupero festività soppresse e santo patrono;
- riposi compensativi;
- congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio;
- permessi per lutto e per matrimonio;
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo;
- permessi di cui alla legge 104/1992 e ss.mm.ii.;
- Congedi per le donne vittime di violenza;
- infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio;
- assenze per malattia conseguente a gravi patologie richiedenti terapie salvavita;
- distacchi e permessi sindacali retribuiti;
- permessi elettorali;
- congedi ex D. lgs. 119/2011 art. 7.

3) raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;

Art. 6 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

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

Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.

Se un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si fa ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili.

Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o servizio compiuto in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Dirigente in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.

Ai dipendenti che nei due anni precedenti la indizione della selezione per la progressione economica orizzontale hanno avuto irrogata la sanzione disciplinare della multa o della sospensione fino a 10 gg., il punteggio risultante dalla media delle schede di valutazione della performance del triennio precedente è ridotto del 10%.

Ai dipendenti che nei due anni precedenti la indizione della selezione per la progressione economica orizzontale hanno avuto irrogata la sanzione disciplinare della della sospensione superiore a 10 gg., il punteggio risultante dalla media delle schede di valutazione della performance del triennio precedente è ridotto del 20%.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che non ha avuto procedimenti disciplinari, nel caso di ulteriore parità al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

Art. 7 – VALUTAZIONE PERSONALE IN DISTACCO E IN COMANDO

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura valutativa e il relativo punteggio sarà formato dalla media delle schede di valutazione degli ultimi tre anni, a disposizione.

Per i dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando , la valutazione è effettuata dal Dirigente responsabile della struttura organizzativa dell'Amministrazione in cui il dipendente è transitato.

Art. 8 – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente regolamento entra in vigore una volta divenuta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.

Eventuali disposizioni, attualmente in vigore ed in contrasto o incompatibili con il presente Regolamento, si devono intendere abrogate.

Ai fini delle norme sulla trasparenza il presente regolamento è pubblicato all'interno del sito web del Comune di Vittoria, nella sezione Amministrazione trasparente.

