



Città di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali

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 - CRITERI DELLA SELEZIONE

Art. 7 - VALUTAZIONE

Art. 8 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

ALLEGATO A

ALLEGATO B

ALLEGATO C

ALLEGATO D

Approvato con deliberazione di GC n. 144 del 12.12.2023

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

- 1 Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale 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 aree, 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 l'Area degli Operatori, massimo cinque differenziali stipendiali;
 - per l'Area degli Operatori Esperti, massimo cinque differenziali stipendiali;
 - per l'Area degli Istruttori, massimo cinque differenziali;
 - per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, massimo sei differenziali.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

- 1 Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

- 1 Sentiti i Responsabili di Settore, coordinati dal Segretario Generale, in ordine alle esigenze di premialità inerenti l'istituto in oggetto, su indicazione dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto 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 Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia; vengono altresì indicate dall'Amministrazione Comunale le astratte posizioni corrispondenti alle esigenze di premialità in questione.
- 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 che sarà sommato a quello successivo. 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. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA GIURIDICA

- 1 Il Responsabile del personale invita i Responsabili di Settore a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.
- 2 L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
- 3 L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

- 1 Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni dall'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.
- 2 Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
- 3 Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art. 6 - CRITERI DELLA SELEZIONE

La metodologia selettiva per giungere alla definizione della graduatoria si basa sui seguenti criteri:

- Esperienza maturata

- a) Per esperienza maturata/acquisita si intende quella 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- b) Al fine di riconoscere la professionalità del personale che ha maturato esperienza, a cui da anni si chiede un sempre maggiore impegno operativo, viene valutata anche la crescita delle competenze a seguito di esperienza pluriennale, con riguardo a:
 - ✓ capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
 - ✓ espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità (come dettagliato nell'apposito regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità);
 - ✓ espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
 - ✓ partecipazione a progetti o iniziative specifiche;
 - ✓ addestramento del personale in fase operativa;
 - ✓ autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

- Competenze acquisite a seguito di processi formativi

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 che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- ✓ 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.
- Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione.

Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

- 1 La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
- 2 I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono tutti riferiti al triennio 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 area in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
- 4 Una volta determinate le graduatorie per ogni area, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
- 5 A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
- 6 In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 8 - VALUTAZIONE.

- 1 La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno dell'area, è effettuata dai titolari di Posizione Organizzativa per i dipendenti appartenenti alle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, mentre viene effettuata dal Segretario Comunale per i dipendenti titolari di P.O.
- 2 Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà 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 Castelnuovo di Garfagnana, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.
- 3 La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 5 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. Entro 30 giorni dalla comunicazione di cui al presente comma la valutazione potrà essere impugnata nelle sedi appropriate.
- 4 La graduatoria, formulata dall'Ufficio Personale, verrà approvata con atto del Segretario Generale.

- 5 Clausola di sbarramento. La graduatoria di merito, all'esito della selezione, terrà conto del minimo punteggio da conseguire al fine del passaggio nella categoria economica superiore pari a 60/100.

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

Area	Esperienza Maturata a)	Esperienza Maturata b)	Competenze acquisite a seguito di processi formativi	Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione	Totale massimo
Operatori	Punti 20	Punti 20	Punti 5	Punti 55	100
Operatori esperti	Punti 20	Punti 20	Punti 5	Punti 55	100
Istruttori	Punti 10	Punti 30	Punti 15	Punti 45	100
Funzionari e Elevata Qualificazione	Punti 5	Punti 35	Punti 15	Punti 45	100

ALLEGATO B

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Area Operatori e Operatori Esperti

DIPENDENTE _____ AREA _____ U.O. _____

Esperienza maturata a): Valore massimo 20 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 3 da 6 a 10 anni: punti 7 da 11 a 12 anni: punti 10 da 13 a 14 anni: punti 15 oltre 15 anni: punti 20	
Esperienza maturata b): Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza nell'ambito della propria area (punti 10) • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 8 • Elevata: punti 10	
Competenze acquisite a seguito di processi formativi. Valore massimo 5 punti	Punteggio
a. 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 b. 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 in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione: valore massimo parziale 55 punti	Punteggio

Livello di consolidamento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 55 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	
--	--

ALLEGATO C

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Area Istruttori

DIPENDENTE _____ AREA _____ U.O. _____

Esperienza maturata a): Valore massimo 10 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 10 anni: punti 4 da 11 a 12 anni: punti 6 da 13 a 14 anni: punti 8 oltre 15 anni: punti 10	
Esperienza maturata b): Valore massimo 30 punti	Punteggio
1 Capacità di polivalenza nell'ambito della propria area (punti 20) • Minima: punti 5 • Buona: punti 11 • Rilevante: punti 14 • Elevata: punti 20 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	
Competenze acquisite a seguito di processi formativi. 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 3 • 2 corsi: punti 5 • 3 corsi: punti 7 • 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 in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione: valore massimo parziale 45 punti	Punteggio

Livello di consolidamento 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.	
--	--

ALLEGATO D

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

DIPENDENTE _____ AREA _____ U.O. _____

Esperienza maturata a): 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	
Esperienza maturata b): Valore massimo 35 punti	Punteggio
1 Capacità di polivalenza 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	
Competenze acquisite a seguito di processi formativi. 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 in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione: valore massimo parziale 45 punti	Punteggio

Livello di consolidamento 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.	
--	--