

COMUNE DI VIVERONE

(Provincia di Biella)

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL SISTEMA  
DI MISURAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

n. 136 del 18/12/2018

## **ARTICOLO 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 e 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 posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito e le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione di 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.

## **ARTICOLO 2 – PROGRESIONE 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 infra-categoriale 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 posizione A1 alla posizione A5;
- Per la categoria B, dalla posizione B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
- Per la categoria C, dalla posizione C1 alla posizione C5;
- Per la categoria D, dalla posizione D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.

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'articolo 23, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009.

### **ARTICOLO 3 – PERIODICITA' DELLE SELEZIONI**

Le selezioni sono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è indetta la selezione ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

### **ARTICOLO 4 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**

Il Responsabile del servizio Personale Giuridico provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da trasmettere, con conferma di ricezione, al personale cui viene dato un tempo minimo di 20 giorni per procedere alla presentazione delle domande.

Le graduatorie complessive vengono formulate dal Servizio Personale.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi articoli 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

L'esclusione delle 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 comunicata, indicandone la motivazione, direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

### **ARTICOLO 5 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti, a tempo indeterminato, inquadrati in ciascuna posizione economica da almeno due anni rispetto alla data di indizione delle selezioni.

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 inferiore al seguente punteggio: 75/100.

### **ARTICOLO 6 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

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

- Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sino alla data di indizione delle selezioni.

- Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- Capacità di sostituire colleghi di categoria e profilo professionale equivalente;
- Espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- Espletamento di attività di coordinamento di unità operative;
- Partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- Autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

- **Formazione e aggiornamento professionale**

Si fa riferimento alla formazione acquisita del 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 ed approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per l'aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici sia in termini normativi.

La formazione deve essere stabilita in caso di necessità dell'ente, che deve predisporre un apposito piano annuale.

All'interno della formazione ed aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza, se attinenti esplicitamente al ruolo ed alle mansioni ricoperti;
- Attestati e patentini di mestiere specifici.

In sede di prima applicazione del presente regolamento si farà riferimento esclusivamente ai corsi collettivi effettuati a tutto il personale dipendente di questo Comune.

- Permanenza nella posizione economica di appartenenza.
- Impegno/ valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti.

L'impegno e la qualità della prestazione individuale sono valutati annualmente tramite le schede di misurazione e valutazione delle performance.

## **ARTICOLO 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli articoli 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).

I punteggi, tranne quello relativo all'esperienza acquisita, sono riferiti al biennio precedente a quello di indizione della selezione.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella scheda di valutazione.

Una volta determinata la graduatoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito in candidato con maggiore anzianità di servizio.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Qualora, effettuate le progressioni economiche orizzontali attribuibili, si dovessero verificare degli avanzi, si stabilisce che gli stessi confluiscano nel Fondo destinato alla remunerazione della performance collettiva.

## **ARTICOLO 8 - VALUTAZIONE**

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti di categoria D.

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 C e B verrà effettuata da parte del dirigente/responsabile dell'Ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni lavorativi dalla comunicazione di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Comunale. 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.

**ALLEGATO A**

<b>ANNI DI PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER TUTTE LE CATEGORIE</b>
4 ANNI	5
6 ANNI	10
8 ANNI	15
OLTRE 10 ANNI	18
ASSENZA DI PROGRESSIONI	20

<b>CATEGORIA</b>	<b>ESPERIENZA ACQUISITA</b>	<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO</b>	<b>PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>VALUTAZIONE PRESTAZIONE</b>	<b>TOTALE MAX</b>
<b>A</b>	PUNTI 10	PUNTI 20	PUNTI 10	PUNTI 20	PUNTI 40	<b>100</b>
<b>B</b>	PUNTI 10	PUNTI 20	PUNTI 10	PUNTI 20	PUNTI 40	<b>100</b>
<b>C</b>	PUNTI 10	PUNTI 20	PUNTI 10	PUNTI 20	PUNTI 40	<b>100</b>
<b>D</b>	PUNTI 10	PUNTI 20	PUNTI 10	PUNTI 20	PUNTI 40	<b>100</b>

## ALLEGATO B

### VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA Categorie A – B -C

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ UFFICIO \_\_\_\_\_

La valutazione, ad esclusione del punteggio numerico della prestazione di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 50 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 10 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Fino a 5 anni: punti 3 Da 6 a 10: punti 6 Da 11 a 15 anni: punti 8 Oltre 15 anni. Punti 10	
<b>Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Capacità polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 10)<ul style="list-style-type: none"><li>- Minima: punti 2</li><li>- Buona: punti 5</li><li>- Rilevante: punti 7</li><li>- Elevata: punti 10</li></ul></li><li>2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10)<ul style="list-style-type: none"><li>- Minima: punti 5</li><li>- Buona: punti 7</li><li>- Rilevante: punti 8</li><li>- Elevata: punti 10</li></ul></li></ol>	
<b>Formazione ed aggiornamento professionale: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>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<ul style="list-style-type: none"><li>- 1 corso: punti 1</li><li>- 2 corsi: punti 2</li><li>- 3 corsi: punti 5</li><li>- Oltre 3 corsi: punti 8</li></ul></li><li>2. Il possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, se pertinenti con il ruolo e le mansioni ricoperte<ul style="list-style-type: none"><li>- Sì: punti 2</li><li>- No: punti 0</li></ul></li></ol>	
<b>Permanenza nella posizione economica di appartenenza: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- 4 anni: punti 5</li><li>- 6 anni: punti 10</li><li>- 8 anni: punti 15</li><li>- Oltre 10 anni: punti 18</li><li>- Assenza di progressione: punti 20</li></ul>	
<b>Prestazione individuale: valore massimo parziale 40 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale	

**ALLEGATO C****VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
CATEGORIA D**

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ UFFICIO \_\_\_\_\_

La valutazione, ad esclusione del punteggio numerico della prestazione di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 50 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 10 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Fino a 5 anni: punti 3 Da 6 a 10 anni: punti 6 Da 11 a 15 anni: punti 8 Oltre 15 anni: punti 10	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (punti 5)<ul style="list-style-type: none"><li>- Minima: punti 1</li><li>- Buona: punti 2</li><li>- Rilevante: punti 3</li><li>- Elevata: punti 5</li></ul></li><li>2. Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" (punti 5)<ul style="list-style-type: none"><li>- Minima: punti 1</li><li>- Buona: punti 2</li><li>- Rilevante: punti 3</li><li>- Elevata: punti 5</li></ul></li><li>3. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità (punti 7)<ul style="list-style-type: none"><li>- Minima: punti 1</li><li>- Buona: punti 2</li><li>- Rilevante: punti 3</li><li>- Elevata: punti 5</li></ul></li><li>4. Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (punti 6)<ul style="list-style-type: none"><li>- Minima: punti 1</li><li>- Buona: punti 2</li><li>- Rilevante: punti 3</li><li>- Elevata: punti 5</li></ul></li></ol>	
<b>Formazione ed aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti</b>	<b>Punteggio</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>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 ed aggiornamento frequentati<ul style="list-style-type: none"><li>- 1 corso: punti 1</li><li>- 2 corsi: punti 2</li><li>- 3 corsi: punti 5</li><li>- Oltre 3 corsi: punti 8</li></ul></li><li>2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, se pertinenti con il ruolo e le mansioni ricoperte<ul style="list-style-type: none"><li>- Sì: punti 2</li><li>- No: punti 0</li></ul></li></ol>	
Prestazione individuale: Valore massimo parziale 40 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

