COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
Città Metropolitana di Catania

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale
n. 18 *in data* 21/03/2017

INDICE

ART. 1 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Il presente regolamento disciplina le progressioni economiche orizzontali all'interno dell'amministrazione del Comune di San Pietro Clarenza.
Le progressioni economiche orizzontali (cd. PEO) sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. 150/2009.
Le PEO sono attribuite in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente nell'Ente.
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 (CCNL).
Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali del CCNL.

ART. 2 - PERIODICITA' E FINANZIAMENTO DELLE PEO

In sede di ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il miglioramento dei servizi, su proposta dell'amministrazione comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei limiti previsti in materia dai contratti collettivi di lavoro e dalla normativa vigente.
Le PEO 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 economiche effettuate nel tempo e consolidate.
Le PEO sono attribuite ad un numero massimo di dipendenti pari al 40% del totale degli aventi diritto, arrotondato all'unità superiore, per ogni categoria, in ogni caso entro i limiti delle risorse complessive destinate al finanziamento delle stesse ai sensi del primo comma.
Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data dell'1 gennaio dell'anno di riferimento.
La decorrenza della progressione è fissata all'1 gennaio dell'anno della selezione purché la stessa sia conclusa entro il medesimo anno.

ART. 3 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione attualmente in servizio.
Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla predetta data del 31 dicembre dell'anno precedente, l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.
Nel calcolo dell'anzianità di cui al comma precedente si considera solo l'anzianità acquisita e maturata presso il Comune di San Pietro Clarenza con contratto a tempo indeterminato.
Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello della selezione una presenza in servizio pari ad almeno i 4/5 dell'ordinario orario di lavoro. Ai fini del suddetto computo, da effettuarsi a cura dell'Ufficio risorse umane

successivamente alla presentazione delle domande, non sono considerati come periodi di mancata presenza:

- Ferie, riposo compensativo;
- Assenza per infortunio per causa 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 104/1992.

Non sono ammessi alla selezione i dipendenti che nel biennio precedente alla selezione sono stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale e/o censura e quelli che hanno ricevuto nel triennio precedente una valutazione media inferiore al 60%.

ART. 4 – CRITERI E PARAMETRI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Gli elementi su cui i basano le selezioni sono i seguenti:

1) PROGRESSIONI nella CATEGORIA A e nella PRIMA POSIZIONE ECONOMICA delle CATEGORIE B e C.

a) la media delle valutazione del triennio precedente: max 65 punti;

b)curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione e all'esperienza acquisita: max 35 punti ;

2) PROGRESSIONI nelle CATEGORIE B e C (con eccezione dell'ultima posizione economica)

a) la media delle valutazione del triennio precedente: max 65 punti;

b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione e all'esperienza acquisita : max 35 punti;

3) PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA D e nell'ULTIMA POSIZIONE delle CATEGORIE B e C

a) la media delle valutazione del triennio precedente: max 50 punti;

b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, che tengano conto del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte con riferimento ai rapporti con l'utenza; del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e della partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; dell'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e all'esperienza acquisita : max 50 punti;

I punteggi per la formazione delle graduatorie sono attribuiti secondo le tabelle seguenti:

1) PROGRESSIONI nella CATEGORIA A e nella PRIMA POSIZIONE ECONOMICA delle CATEGORIE B e C.

Media valutazioni triennio precedente	Dal 60% al 70%		25	Massimo 65 punti
	Dal 71% all'80%		45	
	Dall'81% al 100%		65	
Arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	Formazione e aggiornamento	Partecipazione ad almeno 1 percorso di aggiornamento e/o formazione nell'ultimo biennio	4	Massimo 20 punti
		Partecipazione a 2 percorsi di aggiornamento e/o formazione nell'ultimo biennio	7	
		Partecipazione a 3 o più	10	
		percorsi di aggiornamento e/o formazione professionale		
	Titoli di studio	Possesso titolo di studio per l'accesso dall'esterno	4	
		Possesso di un ulteriore titolo di studio di grado pari o superiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno (vedi elenco art. 5)	7	
		Possesso di due o più titoli di studio ulteriori di grado pari e/o superiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno	10	
Esperienza acquisita	Anzianità da 2 a 10 anni		5	Massimo 15 punti
	Anzianità da 11 a 20 anni		10	
	Anzianità superiore a 20 anni		15	

2) PROGRESSIONI nelle CATEGORIE B e C (con eccezione dell'ultima posizione economica)

Media valutazioni triennio precedente	Dal 60% al 70%		25	Massimo 65 punti
	Dal 71% all'80%		45	
	Dall'81% al 100%		65	
Arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	Formazione e aggiornamento	Partecipazione ad almeno 1 percorso di aggiornamento e/o formazione nell'ultimo biennio	5	Massimo 25 punti
		Partecipazione a 2 percorsi di aggiornamento e/o formazione nell'ultimo biennio	10	
		Partecipazione a 3 o più percorsi di aggiornamento e/o formazione nell'ultimo biennio	12,5	
	Titoli di studio	Possesso titolo di studio per l'accesso dall'esterno	5	
		Possesso di un titolo di studio ulteriore di grado pari o superiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno (vedi elenco art. 5)	10	
		Possesso di due o più titoli di studio ulteriori di grado pari e/o superiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno	12,5	
Esperienza acquisita	Anzianità da 2 a 10 anni		4	Massimo 10 punti
	Anzianità da 11 a 20 anni		7	
	Anzianità superiore a 20 anni		10	

3) PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA D e nell'ULTIMA POSIZIONE delle CATEGORIE B e C

Media valutazioni triennio precedente	Dal 60% al 70%		20	Massimo 50 punti
	Dal 71% all'80%		30	
	Dall'81% al 100%		50	
Arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	Formazione e aggiornamento	Partecipazione ad almeno 1 percorso di aggiornamento e/o formazione nell'ultimo biennio	4	Massimo 40 punti
		Partecipazione a 2 percorsi di aggiornamento e/o formazione nell'ultimo biennio	6	
		Partecipazione a 3 o più percorsi di aggiornamento e/o formazione nell'ultimo biennio	8	
	Titoli di studio	Possesso titolo di studio per l'accesso dall'esterno	4	
		Possesso di un titolo di studio ulteriore di grado pari o superiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno (vedi elenco art. 5)	6	
		Possesso di due o più titoli di studio ulteriori di grado pari e/o superiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno	8	
	Rapporti con l'utenza	Livello minimo	1	
		Livello sufficiente	2	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	8	
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Livello minimo	1	
		Livello sufficiente	2	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	8	
	Iniziativa personale /capacità di proporre soluzioni innovative	Livello minimo	1	
		Livello sufficiente	2	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	8	
Esperienza acquisita	Anzianità da 2 a 10 anni		4	Massimo 10 punti
	Anzianità da 11 anni a 20 anni		7	
	Anzianità superiore a 20 anni		10	

ART- 5 – DEFINIZIONI

Gli elementi valutati secondo i parametri di cui al precedente articolo 4 sono così meglio specificati:

1. MEDIA VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE:
Le schede di valutazione prese in considerazione sono quelle compilate annualmente e depositate presso l'Ufficio personale in applicazione del Sistema permanente di misurazione e valutazione della perfomance del Comune di San Pietro Clarenza.

2. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO:
Sono presi in considerazione solo i percorsi di formazione e/o aggiornamento programmati e/o autorizzati formalmente dall'Ente e che coinvolgano tutto il personale, essendo consentito a ogni dipendente interessato di potervi accedere.
In caso di percorsi di formazione e/o aggiornamento unitari organizzati su più moduli e/o giornate di formazione, ai fini dell'attribuzione dei punteggi di cui alle tabelle di ponderazione del precedente art. 4 si applica la seguente scala di equivalenza:
percorsi fino a un totale di 18 ore = 1 percorso;
percorsi aventi durata superiore a 18 ore fino a un totale di 36 ore = 2 percorsi;
percorsi aventi durata superiore a 36 ore = 3 o più percorsi.
Non sono valutabili la formazione di base obbligatoria erogata in base al D. lgs. 81/2008 e quella in materia di anticorruzione.

3. TITOLI DI STUDIO
Viene valutato sia il possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno sia il possesso di titoli di studio ulteriori di grado pari o superiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno, purché rientranti tra le tipologie seguenti:

- Qualifiche triennali di corsi professionali legalmente riconosciuti;
- Diplomi di scuola media secondaria;
- Attestati di qualifica post-diploma legalmente riconosciuti;
- Diplomi di laurea;
- Diplomi di specializzazione;
- Dottorati di ricerca;
- Master di I e II livello;
- Corsi perfezionamento scientifico legalmente riconosciuti;
- Abilitazioni professionali;
- Iscrizione ad albi professionali .

4. RAPPORTI CON L'UTENZA
Nella valutazione di questo elemento si tiene conto della qualità e della quantità dei rapporti con l'utenza in relazione ai compiti svolti dal dipendente e al ruolo rivestito all'interno dell'organizzazione, anche con riferimento all'organizzazione dei servizi rivolti all'utenza e all'organizzazione di eventuali attività di sportello.
L'elemento è valutato con riferimento all'ultimo biennio antecedente l'anno della selezione.

5. CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI

Nella valutazione di questo elemento si tiene conto del grado di adattamento alle esigenze di flessibilità dell'Ente desumibile dal coinvolgimento del dipendente in processi lavorativi anche trasversali e dall'attribuzione di incarichi, ruoli differenti all'interno dell'organizzazione, oltre che dalla capacità di adattare nel tempo la prestazione lavorativa
L'elemento è valutato con riferimento all'ultimo biennio antecedente l'anno della selezione.

6. INIZIATIVA PERSONALE
Nella valutazione di questo elemento si tiene conto della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, desumibile in particolare dall'iniziativa di progetti di lavoro.
L'elemento è valutato con riferimento all'ultimo biennio antecedente l'anno della selezione.

7.ESPERIENZA ACQUISITA
Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti alle dipendenze del Comune di San Pietro Clarenza con contratto a tempo indeterminato.
~~L'esperienza acquisita si calcola al 31 dicembre dell'anno precedente l'anno della selezione.~~

ART. 6 – LA PROCEDURA

Entro 30 giorni dalla stipula del CCDI con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile delle Risorse umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
Il bando di cui al precedente comma viene pubblicato sul sito internet istituzionale e sulla rete intranet per almeno 15 giorni. Per lo stesso periodo viene stabilmente affisso in un luogo facilmente accessibile a tutti i lavoratori, rappresentato di regola dalla bacheca delle comunicazioni sindacali. Al bando è allegato uno schema di domanda da compilare per la presentazione della candidatura.
I dipendenti interessati a partecipare alla selezione presentano domanda entro i 10 giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione di cui al precedente comma (nel bando è espressamente e chiaramente indicato il termine finale entro cui è possibile presentare la domanda), mediante una tra le seguenti modalità:

- A mano presso l'ufficio di protocollo;
- A mezzo PEC;
- A mezzo posta raccomandata.

La domanda è corredata del curriculum vitae.
Entro 30 giorni dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande, si procede alla verifica delle domande presentate, all'esame dei curricula e alla formazione della graduatoria per ciascuna categoria, assegnando i punteggi sulla base dei criteri e dei parametri di cui all'articolo 4.
Per i dipendenti di categoria A, B , C e D (senza posizione organizzativa)le attività di cui al precedente comma di esame e valutazione delle domande e di formazione delle graduatorie sono svolte dal Comitato dei Responsabili di Settore e dal Segretario Generale. Il Collegio del Comitato dei Responsabili di Settore e del Segretario Comunale si costituisce validamente con la presenza di tutti i membri e assume le proprie decisioni a maggioranza. Nei casi di impossibilità di uno dei componenti, lo stesso è sostituito da chi svolge le relative funzioni di supplenza secondo le regole di organizzazione dell'Ente.

Per i dipendenti titolari di posizione organizzativa/Responsabili di settore le predette attività sono svolte dal Nucleo di valutazione secondo le rispettive regole di funzionamento di cui all'apposito regolamento.
Delle operazioni svolte viene redatto sintetico verbale.
All'esito delle operazioni viene formata, per ciascuna categoria, la graduatoria finale di merito dei dipendenti dando evidenza dei dipendenti utilmente collocati per l'attribuzione della progressione.
La graduatoria, distinta per categorie, viene pubblicata per 15 giorni consecutivi sul sito internet istituzionale dell'Ente, nella rete intranet e in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
Entro i successivi 10 giorni gli interessati possono presentare richiesta motivata di riesame al Nucleo di valutazione che si riunisce per il relativo esame e, sentito il dipendente, conclude l'istruttoria entro i successivi 30 giorni.
Alla seduta di riesame davanti al Nucleo di valutazione il dipendente interessato può farsi assistere da un rappresentante sindacale.
La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
A parità di punteggio prevale il candidato con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento.
In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.
Eventuali esclusioni dalla selezione per mancanza dei requisiti, presentazione tardiva della domanda o per altre motivazioni specificate nel relativo bando sono comunicate ai diretti interessati a cura del Responsabile delle Risorse Umane mediante notifica personale. Alla notifica personale sono equiparate la PEC e la raccomandata.
I dipendenti che hanno partecipato alla selezione possono, previa richiesta scritta rivolta al Responsabile delle Risorse umane, prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura.

ART. 7– DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Per il primo anno di applicazione del presente Regolamento, in mancanza di una base storica di valutazione di tre anni, si tiene conto della media dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione dell'ultimo biennio.
Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si fa rinvio dinamico alla disciplina legale e contrattuale.