

**COMUNE SANT'ILARIO D'ENZA**

**PROVINCIA DI REGGIO EMILIA**

**REGOLAMENTO RELATIVO AI CRITERI E PROCEDURE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

Approvato con deliberazione di G.C. n. 104 del 28/11/2019

## **Art.1 - Criteri**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 16 del C.C.N.L. in data 21 maggio 2018, in modo selettivo ad una quota limitata di/delle dipendenti a tempo indeterminato.
2. Su proposta dell'Amministrazione, 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 Regioni e Autonomie Locali e dalle vigenti normative in materia. La spesa destinata a tale istituto, in quanto irreversibile, comporta la corrispondente riduzione delle risorse stabili che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori.
3. Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22/1/2004, l'utilizzo degli importi in precedenza fruiti per progressione economica orizzontale da personale che sia cessato o abbia modificato il suo rapporto di lavoro sarà oggetto di accordo in sede di contrattazione decentrata.
4. Nel caso in cui, a fine selezione, le risorse destinate alle progressioni economiche risultassero maggiori rispetto al valore economico delle progressioni attribuibili, la differenza tra le risorse destinate e quelle effettivamente attribuite confluiranno nella parte stabile del fondo dell'anno successivo.  
  
L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore
5. al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
6. A parità di punteggio costituisce titolo di preferenza la maggiore anzianità nella posizione economica. In subordine è titolo di preferenza, nell'ordine:
  - ✓ la maggiore anzianità nella categoria giuridica di appartenenza;
  - ✓ la maggiore anzianità anagrafica.

## **Art. 2 - Requisiti generali**

1. Sono ammessi alla selezione i dipendenti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Ente, al 1 gennaio dell'anno in cui sarà attivato l'istituto di cui al presente regolamento.
2. I dipendenti interessati, per poter accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti nell'avviso di selezione predisposto dall'ufficio personale dell'Ente.
3. I requisiti generali necessari per l'ammissione alla procedura selettiva, sono i seguenti:
  - essere in possesso di quattro anni di anzianità, nella posizione economica immediatamente inferiore, alla data di scadenza dell'avviso di selezione (per anzianità di servizio si intende altresì il periodo continuativo a tempo determinato, precedente l'assunzione a tempo indeterminato, per periodi pari ad almeno a 6 mesi nella medesima categoria);
  - è necessario possedere almeno un'anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi continuativi presso l'Amministrazione di appartenenza alla scadenza dell'avviso di selezione.

non aver superato i 120 giorni di assenza dal servizio nel triennio precedente (equivalente a 100 giorni di assenza dal servizio per chi lavora su 5 giorni) la data di scadenza dell'avviso di selezione. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione. Per i dipendenti con prestazione lavorativa a part time verticale, le giornate di assenza saranno proporzionate alle giornate di effettiva presenza in servizio. Ai fini del conteggio, non sono considerate assenze dal servizio:

- le ferie e i riposi compensativi e recuperi;
- l'assenza per infortunio per causa di servizio;
- l'assenza per permessi sindacali per attività riferite all'Ente;
- i congedi obbligatori di cui alla Legge 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- i permessi di cui alla legge 104/92;
- assenze per donazione di sangue, midollo o protezione civile
- assenze per la partecipazione alle prove concorsuali o alle prove d' esame
- giornate per le testimonianze in procedimenti civili e penali
- assenze per malattie per le quali sono previste cure salvavita

4. aver conseguito una valutazione della prestazione lavorativa, nel triennio precedente l'anno di attribuzione, con un punteggio finale medio non inferiore a **ottanta centesimi** del massimo assegnabile per ogni anno.

5. non avere ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale. In caso di procedimenti disciplinari in corso, resta sospesa l'eventuale attribuzione della progressione orizzontale fino a conclusione del procedimento medesimo.

### **Art. 3 - Selezione**

1. Il Responsabile dell'ufficio personale provvede, nei limiti delle risorse a ciò destinate e in applicazione ai criteri del presente articolato, all'indizione della selezione per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante pubblicazione di un avviso.
2. Il suddetto avviso deve essere portato a conoscenza del personale mediante la sua affissione negli appositi spazi in ogni sede di lavoro e mediante pubblicazione all'Albo Pretorio online.
3. I/Le dipendenti dovranno presentare la domanda entro la data di scadenza riportata nell'avviso, di norma entro 30 giorni dall'indizione, e secondo lo schema all'uopo predisposto. Della pubblicazione verrà data tempestiva comunicazione ad OO.SS. ed RSU.
4. L'ammissione dei/delle dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione e la formazione della relativa graduatoria sono effettuate dall'ufficio personale sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

5. L'esclusione dalla prevista selezione per mancanza dei requisiti richiesti per la presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni, da indicarsi nell'avviso di selezione, viene comunicata direttamente ai/alle dipendenti in forma scritta.
6. Costituiscono strumento di selezione la somma dei punteggi attribuiti ai sotto elencati fattori:

**a. Le schede di valutazione della performance individuale**, derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione vigente nell'Ente.

Il punteggio finale, ai fini della presente selezione, sarà quello risultante dalla media delle valutazioni (espressa in 100°) del triennio precedente l'attribuzione della nuova progressione riparametrato come da tabella sotto riportata.

**b. Esperienza acquisita**

Con questa definizione, si intende l'anzianità nella posizione economica maturata dopo l'ultima progressione economica.

L'esperienza acquisita non viene valutata per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B3 e C e per la categoria D.

Viene assegnato un peso decrescente all'anzianità maturata dalla categoria B alla categoria C. Non si considera l'anzianità maturata nei periodi di congedo parentale e aspettativa dal lavoro con riduzione e/o azzeramento del trattamento economico in godimento.

<b>Categoria</b>	<b>Valore massimo punti requisito anzianità</b>	<b>Valore riparametrato della valutazione performance</b>	<b>totale</b>
B1	25	75	100
B3	20	80	100
C	15	85	100

**SCHEMA VALUTAZIONE ESPERIENZA ACQUISITA**

**Categoria B1**

- Fino a 4 anni punti 10
- Da 4 a 6 anni punti 13
- Da 6 a 8 anni punti 17
- Da 8 anni fino a 10 anni punti 21
- Da 10 a 12 anni punti 23
- Oltre 12 anni punti 25

**Categoria B3**

- Fino a 4 anni punti 8
- Da 4 a 6 anni punti 11
- Da 6 a 8 anni punti 13
- Da 8 anni fino a 10 anni punti 15
- Da 10 a 12 anni punti 17
- Oltre 12 anni punti 20

### **Categoria C**

Fino a 4 anni punti 7

Da 4 a 7 anni punti 9

Da 7 a 10 anni punti 11

Da 10 anni fino a 12 anni punti 13

Oltre 12 anni punti 15

Si considerano anni interi le frazioni superiori a 6 mesi.

7. La graduatoria verrà pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi per permettere eventuali osservazioni da parte degli/delle interessati/e. Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato contestuale avviso ai/alle dipendenti mediante posta elettronica all'indirizzo comunicato dal/dalla dipendente nella domanda di ammissione alla selezione.
8. Scaduto il termine di pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva e il Responsabile dell'ufficio personale adotterà gli atti necessari al riconoscimento delle progressioni agli eventi diritto.
9. Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, il Responsabile dell'ufficio personale effettuerà le istruttorie necessarie di cui verrà dato avviso ai diretti interessati e provvederà a redigere, eventualmente, la nuova graduatoria che verrà pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi. A seguito di tale pubblicazione si procederà con il riconoscimento della progressione economica.
10. La validità della graduatoria cesserà con la conclusione della predetta procedura di riconoscimento della progressione economica orizzontale.

### **Art. 4 - Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 16, comma 9, del CCNL 21 maggio 2018, il personale del Comune comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende, concorre alla selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la possibilità di acquisire dall'Ente utilizzatore gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

### **Art. 5 - Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.