

**COMUNE DI ANDEZENO**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO**



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

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 05 luglio 2017)

## **SISTEMA DI MISURAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

### **Art. 1 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.

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 A5;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
- per la categoria D, dalla 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'art. 23, comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Riforma Brunetta).

### **Art. 2 PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

### **Art. 3 POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**

Su proposta 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 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. 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 PROCEDURA**

Entro i 10 giorni successivi alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con determinazione del Segretario Comunale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e viene approvato il relativo bando.

Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 10 giorni e viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

I dipendenti interessati presentano apposita istanza entro i 10 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando.

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

L'esclusione dalle 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 direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Seguirà procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al presente regolamento.

Titolare del procedimento è il Segretario Comunale, coadiuvato dal Servizio Personale.

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria è effettuata annualmente dal Segretario Comunale per ciascuna posizione economica.

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito 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.

Nel caso di spostamento del dipendente nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta dello stesso in più servizi, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.

In caso di comando parziale presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è in organico; in caso di comando totale la valutazione è effettuata dal dirigente/responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato. Tale valutazione dovrà essere comparabile con il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

In caso di Unioni di Comuni, ai sensi del comma 2, dell'art. 13, del CCNL del 22.1.2004: "Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali e le progressioni verticali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per la attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'unione".

**Art. 5**  
**REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

Sono ammessi alla Progressione Economica Orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato in data 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione e che a tale data:

- siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno 2 anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Andezeno;
- abbiano conseguito un punteggio non inferiore a 80/100, nel triennio di riferimento, in relazione alla misurazione e valutazione dei risultati del sistema di valutazione dell'Ente.

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.

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 ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA**

Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione della nuova posizione economica saranno seguiti i seguenti criteri ed elementi di valutazione sui quali si basano le selezioni:

- 1) Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni, con peso 35;
- 2) Permanenza nella posizione economica di appartenenza, con peso 20;
- 3) Anzianità di servizio, con peso 25;
- 4) Raggiungimento obiettivi del P.E.G., con peso 20;

**1) Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni**

<b>MEDIA VALUTAZIONE ULTIMI TRE ANNI</b>	<b>A-B-C-D</b>
Da 80,00 a 84,99	10
Da 85,00 a 89,99	15
Da 90,00 a 91,99	20
Da 92,00 a 94,99	25
Da 95,00 a 100,00	30

**2) Permanenza nella posizione economica di appartenenza**

<b>PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>A-B-C-D</b>
2 anni	10
5 anni	15
6 anni	20

da 7 anni a 10 anni	25
Oltre 10 anni 30	30

### 3) Anzianità di servizio

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	A-B-C-D
Da 0 a 5 anni	10
Da 6 a 9 anni	15
Da 10 a 15 anni	20
da 16 a 20 anni	25
Oltre i 21 anni	30

### 4) Raggiungimento obiettivi del P.E.G.

VALUTAZIONE	A-B-C-D
Da 80,00 a 84,99	10
Da 85,00 a 89,99	15
Da 90,00 a 91,99	20
Da 92,00 a 94,99	25
Da 95,00 a 100,00	30

## Art. 7 GRADUATORIA

La procedura si conclude con la formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria (A, B, C, e D) nell'anno di riferimento.

I dipendenti potranno beneficiare della nuova Progressione Economica Orizzontale in base all'ordine acquisito in graduatoria e fino all'esaurimento delle risorse stabili disponibili destinate all'istituto delle P.E.O., per l'anno di riferimento. Detto importo è stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Le progressioni economiche avranno decorrenza a far data dall'atto di approvazione della graduatoria e attribuzione della nuova posizione economica.

Il Segretario Comunale forma apposita graduatoria indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto nei singoli fattori sulla base dei criteri stabiliti dal presente accordo, tale graduatoria viene quindi approvata con determinazione del Segretario Comunale stesso e viene affissa all'Albo Pretorio on-line per 10 giorni consecutivi.

La graduatoria rimane valida per l'anno di competenza.

La graduatoria di attribuzione delle progressioni orizzontali sarà redatta per categoria, sulla base delle risorse disponibili destinate all'istituto delle P.E.O. per l'anno di riferimento.

Gli eventuali resti costituiranno economie e saranno utilizzati per le progressioni delle categorie più basse a partire dalla categoria B fino ad esaurimento.

La progressione economica viene attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in graduatoria.

Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente più anziano di età.

La validità della graduatoria approvata e pubblicata si esaurisce con l'individuazione degli aventi diritto e con la relativa assegnazione di posizione economica.

**Art. 8**  
**RICORSI**

E' stabilito in 10 giorni decorrenti dalla pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.

Entro 10 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Segretario Comunale, prende in esame i ricorsi e decide se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.

R.S.U. OO.SS. DELEGAZIONE TRATTANTE

PARTE PUBBLICA

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....  
.....

Andezeno,

## ALLEGATO A

### PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

#### 1) Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni (massimo punti 35):

<b>MEDIA VALUTAZIONE ULTIMI TRE ANNI</b>	<b>A-B-C-D</b>
Da 80,00 a 84,99	10
Da 85,00 a 89,99	15
Da 90,00 a 91,99	20
Da 92,00 a 94,99	25
Da 95,00 a 100,00	30

#### 2) Permanenza nella posizione economica di appartenenza(massimo punti 20):

<b>PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>A-B-C-D</b>
2 anni	10
5 anni	15
6 anni	20
da 7 anni a 10 anni	25
Oltre 10 anni 30	30

#### 3) Anzianità di servizio (massimo punti 25):

<b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	<b>A-B-C-D</b>
Da 0 a 5 anni	10
Da 6 a 9 anni	15
Da 10 a 15 anni	20
da 16 a 20 anni	25
Oltre i 21 anni	30

#### 4) Raggiungimento obiettivi del P.E.G. (massimo punti 20):

<b>VALUTAZIONE</b>	<b>A-B-C-D</b>
Da 80,00 a 84,99	10
Da 85,00 a 89,99	15
Da 90,00 a 91,99	20
Da 92,00 a 94,99	25
Da 95,00 a 100,00	30

## ALLEGATO B

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

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ U.O. \_\_\_\_\_

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 100 punti) deve contenere un giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

#### 1) Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni (massimo punti 35):

MEDIA VALUTAZIONE ULTIMI TRE ANNI	A-B-C-D
Da 80,00 a 84,99	10
Da 85,00 a 89,99	15
Da 90,00 a 91,99	20
Da 92,00 a 94,99	25
Da 95,00 a 100,00	30

#### 2) Permanenza nella posizione economica di appartenenza(massimo punti 20):

PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA	A-B-C-D
2 anni	10
5 anni	15
6 anni	20
da 7 anni a 10 anni	25
Oltre 10 anni 30	30

#### 3) Anzianità di servizio (massimo punti 25):

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	A-B-C-D
Da 0 a 5 anni	10
Da 6 a 9 anni	15
Da 10 a 15 anni	20
da 16 a 20 anni	25
Oltre i 21 anni	30

#### 4) Raggiungimento obiettivi del P.E.G. (massimo punti 20):

VALUTAZIONE	A-B-C-D
Da 80,00 a 84,99	10
Da 85,00 a 89,99	15
Da 90,00 a 91,99	20
Da 92,00 a 94,99	25
Da 95,00 a 100,00	30