

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE DI CARRIERA ECONOMICA ORIZZONTALE

Approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 28 del 29/03/2017

Modificato con deliberazione di Giunta Municipale n. 115 del 30/11/2017

Pubblicato all'Albo Pretorio dal 30 novembre al 15 dicembre 2017

Entrato in vigore il 16 dicembre 2017



Segretario Generale
Dott. Giuseppe Bartorilla

COMUNE DI BRONTE

Città Metropolitana di Catania

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE DI CARRIERA ECONOMICA ORIZZONTALE

(Modificato con Deliberazione di G.M. n. del)

INDICE

- Art. 1 -** Progressione Economica Orizzontale
- Art. 2 -** Periodicità delle selezioni
- Art. 3 -** Posizioni Economiche da attribuire
- Art. 4 -** Procedura
- Art. 5 -** Criteri per l'attribuzione della Posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica
- Art. 6 -** Elementi di valutazione
- Art. 7 -** Modalità di attribuzione dei punteggi
- Art. 8 -** Ricorso alla graduatoria

Art. 1 – Progressione Economica Orizzontale

1. 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.
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 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:
 1. per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
 2. per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
 3. per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
 4. per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. 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 D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

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

Art. 3 – Posizioni Economiche da attribuire

1. A seguito di accordo in sede di delegazione trattante 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.
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 per cui, 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

1. Dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile Gestione Risorse Umane, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sull'Albo pretorio online nonché sul sito istituzionale dell'ente per almeno 30 (trenta) giorni.
3. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
4. I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda.
5. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
6. 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.
7. 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.

8. Le graduatorie vengono formulate dal Responsabile Gestione Risorse Umane per ciascuna posizione economica.
9. La graduatoria di merito viene redatta per categoria in base alla votazione raggiunta da ciascun dipendente. Qualora venga stabilito in sede di contrattazione, ove le risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa stanziata non siano sufficienti a consentire la progressione del personale individuato, i dipendenti con la migliore valutazione, fino al massimo del 35 per cento per ciascuna categoria, confluiranno in un'unica graduatoria di merito.
10. L'avanzamento della posizione economica scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziato a tale scopo, nell'anno di riferimento, e successivamente in ordine di graduatoria.
11. In caso di residui o progressioni economiche non attribuite le somme andranno ad incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno successivo.

Art. 5 – Criteri per l'attribuzione della Posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica

1. Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno tre anni dall'01.01. dell'anno di effettuazione della progressione economica.
2. Sono ammessi alla selezione 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, permessi amministrativi, 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 – Elementi di valutazione

1. La valutazione è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dall'OIV per i dipendenti di categoria D titolari di posizione organizzativa.
2. La modalità di misurazione e valutazione della Performance Individuale ai fini della progressione, è la stessa utilizzata ai fini della valutazione annuale dei dipendenti titolari di P.O. e dei dipendenti non titolari di P.O..
3. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata in base alla scheda di valutazione della Performance Individuale.

4. A tale fine si prende in esame il punteggio ottenuto nei due anni precedenti a quello in cui avviene la selezione.

Art. 7 – Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella scheda di valutazione della Performance Individuale in ordine decrescente all'interno della propria categoria.
2. A parità di punteggio, ai fine dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:
 - i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
 - i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.
3. In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, in sede di ogni graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 8 – Ricorso alla graduatoria

1. I dipendenti potranno, nel termine di dieci giorni lavorativi dalla data di pubblicazione delle graduatorie di merito, procedere ad un contraddittorio con il Responsabile Gestione Risorse Umane che deciderà, in via definitiva, se modificare o meno la graduatoria. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente.