



Comune di San Giorgio di Nogaro

**Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche
orizzontali**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ----del -----

Sommario

ART. 1 – Criteri generali

ART. 2 – Criteri di assegnazione delle risorse

ART. 3 – Progressione Economica Orizzontale

ART. 4 – Gestione delle progressioni

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 – Valutazione

ART. 9 – Norme transitorie

ART. 10 – Validità

Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali

approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ----del -----

Art. 1 – Criteri generali

1.L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di riconoscere con un compenso economico stabile le accresciute competenze dei dipendenti. 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 dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

2.Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi regionali ed integrativi di lavoro e solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del fondo delle risorse decentrate, tenuto conto delle progressioni economiche orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

3.Le selezioni vengono effettuate, previa disponibilità economica nelle risorse stabili del fondo di cui sopra, con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza dei benefici economici.

Art. 2 – Criteri di assegnazione delle risorse

1.Con CCDI potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto delle PEO nell'ambito del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15 ottobre 2018.

2.La distribuzione delle risorse per le PEO del personale potrà avvenire in relazione a determinate categorie ed in proporzione al numero dei dipendenti assegnati alle medesime e potenzialmente beneficiari della progressione, in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione, che risultano in servizio presso il Comune di San Giorgio di Nogaro alla data di decorrenza dell'attribuzione dei benefici economici.

3.La PEO viene riconosciuta al personale fino all'esaurimento del fondo annualmente destinato.

4.Nell'ipotesi che dopo l'assegnazione delle PEO risultino dei resti, gli stessi saranno utilizzati all'interno della categoria, qualora le stesse eccedenze siano sufficienti ad attribuire ulteriori PEO al primo soggetto utile in graduatoria; nell'eventualità che i resti non siano sufficienti, verranno distribuiti in produttività collettiva.

5.Le graduatorie hanno validità esclusivamente per l'anno di riferimento.

Art. 3 – Progressione Economica Orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, 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 e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta comunale.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle cinque categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo regionale di lavoro, dando origine ai possibili percorsi individuali previsti dal CCRL vigente.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 4 – Gestione delle progressioni

1. La gestione delle progressioni si conforma alle nuove norme sulla cd armonizzazione contabile. Esse prevedono le seguenti fasi:
 - l'individuazione a bilancio delle risorse,*
 - la costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;*
 - l'individuazione delle modalità di ripartizione del fondo con il contratto decentrato.*Le risorse devono essere previste nel bilancio annuale di previsione e nel DUP e sono rese disponibili solo dopo aver verificato i risultati conseguiti.

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

Sono ammessi a concorrere per l'attribuzione della posizione economica superiore:

- i dipendenti a tempo indeterminato assunti tramite mobilità che possiedono un'anzianità di servizio presso il Comune di San Giorgio **di Nogaro di almeno 36 mesi riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione;**
- i dipendenti a tempo indeterminato assunti tramite concorso che possiedono un'anzianità di servizio presso il Comune di San Giorgio di Nogaro **di almeno 48 mesi riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione;**
- i dipendenti a tempo indeterminato che nel biennio precedente non abbiano beneficiato di passaggi di progressione economica orizzontale;
- i dipendenti che nel quinquennio precedente non abbiano beneficiato di passaggi di progressione economica verticale;

-
- i dipendenti che nel biennio precedente alla data della selezione non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla censura;
 - i dipendenti che non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
 - ☒ Ferie
 - ☒ Congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001 e s.m.i.
 - ☒ Permessi di cui alla legge 104/92
 - ☒ Infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio
 - ☒ Assenze per malattia conseguente a gravi patologie dichiarate
 - ☒ Permessi e distacchi sindacali
 - ☒ Assenze per donazione sangue o protezione civile
 - i dipendenti che, ogni anno nell'arco del triennio di riferimento, abbiano acquisito, una valutazione non inferiore all'70% del punteggio massimo attribuibile per i fattori presi in considerazione sulla base del Sistema di valutazione, come indicati all'art. 6 (deliberazione di G.C. n. del);

Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

In caso di richiesta di pensionamento, cui segue effettivamente la quiescenza, il dipendente viene ammesso a selezione d'ufficio, in deroga alla temporalità di cui ai paragrafi precedenti.

Art. 6 – Elementi di valutazione

1. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata facendo riferimento, sia per i Titolari di Posizione Organizzativa che per il personale di comparto non titolare di Po, alla scheda di valutazione approvata con il sistema di misurazione e valutazione della prestazione adottato dall'ente (deliberazione di G.C. n. del). Verranno presi in considerazione i soli fattori riportati alla voce " Comportamento organizzativo", rispetto i quali varrà la soglia di valutazione, per ogni anno nell'arco del triennio di riferimento, non inferiore all'70% del punteggio massimo attribuibile per essere ammessi alla procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali richiamata all'art. 5.

2. La valutazione è effettuata dai Titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C, D e PLA e dal Segretario Comunale per i dipendenti titolari di posizione organizzativa, con l'ausilio dell' OIV, nelle modalità definite dal sistema di valutazione della prestazione adottato dall'ente.

3. A tale fine si prende in esame la media dei punteggi ottenuti dai fattori riportati alla voce " Comportamento organizzativo" nella scheda di valutazione nei tre anni precedenti a quello in cui avviene la progressione; per la fase di prima applicazione del presente regolamento si rinvia a quanto stabilito dall'art. 9 Norme transitorie del presente.

Art. 7 – Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie, in relazione alle categorie per le quali l'Amministrazione ha stabilito di procedere l'attribuzione della posizione economica superiore: cat. A, B, C-PLA, D-PLB.

2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente determinato dalla media dei punteggi conseguiti dai fattori riportati alla voce " Comportamento organizzativo" nella scheda di valutazione della Performance Individuale come sopra descritto.

2. Il punteggio massimo raggiungibile è pari a **40 punti** ed avviene sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- media dei risultati ottenuti nel triennio sulla base delle schede individuali: massimo 40 punti;

4. A parità di punteggio, al fine dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:

- a) i dipendenti che appartengono alle posizioni economiche inferiori;
- b) i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
- c) i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una Amministrazione Pubblica;
- d) In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 8 - Valutazione

1. La valutazione viene effettuata e comunicata al dipendente nelle modalità indicate dal sistema di misurazione e valutazione della prestazione adottato dall'ente a cui si rinvia.
2. *La medesima valutazione viene utilizzata anche per la erogazione della indennità di produttività*

Art. 9 - Norme transitorie

1. In sede di prima applicazione del presente regolamento, in considerazione delle modifiche intervenute nel sistema di valutazione permanente dell'ente e fino a concorrenza dell'uniformità del sistema di valutazione adottato per il triennio di riferimento, ai fini del conseguimento della soglia di valutazione positiva stabilita dall'art. 6 del presente regolamento, l'ufficio personale procederà ad uniformare i valori delle schede di valutazione del dipendente per ogni anno nell'arco del triennio di riferimento, secondo la seguente formula:

Valutazione ottenuta / sistema di valutazione / valutazione massima
previgente sistema di valutazione (= valore totale di tutti gli elementi di valutazione) = $A * 100$ = Valore normalizzato

Art. 10 Validità

1. Il presente regolamento ha validità a decorrere dal 01/01/2020 e fino alla stipula di altro regolamento che lo sostituisca o che lo integri nei suoi contenuti per effetto di novità normative o contrattuali nel frattempo sopraggiunte.

