



Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione delle Risorse Umane

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

(Approvato con Delibera G.M. n. 187 del 16/12/2016
xx del xxxxx)



INDICE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

*Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE
ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA
CATEGORIA GIURIDICA*

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

Art. 6 - COMMISSIONE ESAMINATRICE

Art. 7 - VALUTAZIONE CRITERI

Art. 8 - APPROVAZIONE GRADUATORIE.

Art. 9 - VALIDITA'

Art. 10 - NORME FINALI



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:
 - ✓ 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.
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.
2. Ai fini della progressione economica all'interno della categoria di appartenenza, le procedure di selezione, per soli titoli, sono attivate entro l'anno di riferimento e con



Servizio Gestione delle Risorse Umane

decorrenza retroattiva dei benefici economici e giuridici al 1° Gennaio dell'anno stesso.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibile per finanziare le progressioni orizzontali.
2. La contrattazione decentrata integrativa individua altresì la distribuzione delle risorse disponibili per ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Il bando dovrà essere pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente e contestualmente verrà inviato apposito avviso al personale cui viene dato un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande di partecipazione.
2. L'ammissione e l'esclusione dalla selezione è disposta, con provvedimento motivato, dal Responsabile del Servizio del Personale.
3. 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 se presenti in servizio ovvero in caso di assenza mediante raccomandata con ricevuta di ritorno inviata all'indirizzo di residenza.
4. Entro cinque giorni dal provvedimento di esclusione il dipendente potrà presentare istanza di riesame al Segretario Generale, il quale dovrà decidere entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Le procedure di selezione sono riservate al personale dipendente del Comune di Sant'Antioco con rapporto di lavoro dipendente (full e part time) a tempo indeterminato:
 - con un'anzianità di servizio, maturata all'interno dello stesso Ente, di almeno due anni, riconosciuta nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione;



Servizio Gestione delle Risorse Umane

- che nel biennio precedente all'indizione delle PEO, non siano incorsi in sanzioni disciplinari superiori ad un giorno di sospensione dal servizio e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
2. I criteri di cui ai punti precedenti devono tutti coesistere in capo al candidato alla progressione.
 3. Il personale, in comando o distacco presso altro Ente, può partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali secondo le procedure previste dal presente regolamento.
 4. I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal Dirigente / Titolare di Posizione Organizzativa del Servizio cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il Dirigente/Responsabile del Servizio dell'Amministrazione presso la quale il dipendente è in comando o distacco e previa acquisizione delle schede di valutazione. In caso di utilizzo di parametri differenti il risultato della prestazione individuale si otterrà operando le debite proporzioni.
 5. I dipendenti in aspettativa o in distacco sindacale nel periodo interessato potranno partecipare alla procedura selettiva. Al risultato della prestazione individuale (scheda di valutazione performance) sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti dell'Ente di appartenenza afferenti alla stessa categoria.

Art. 6 - COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La commissione esaminatrice è nominata con propria determinazione del Responsabile del servizio Personale.
2. La commissione esaminatrice è composta da un Responsabile di Servizio ovvero da un dipendente inquadrato nel profilo professionale di Istruttore Direttivo di categoria non inferiore alla D in qualità di Presidente e da due componenti scelti fra il personale interno dell'Ente non avente diritto alla partecipazione alle progressioni, o che non abbia presentato domanda di partecipazione, ovvero da componenti esterni.
3. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione.
4. La commissione deve essere costituita nel rispetto delle pari opportunità, salvo impossibilità da motivarsi nel provvedimento di nomina.
5. La Commissione valuterà i titoli posseduti dai dipendenti concorrenti alla progressione sulla base delle dei punteggi attribuiti ai criteri di cui alla tabella dell'art. 7 del presente Regolamento.
6. Completate le operazione di valutazione dei titoli la documentazione completa verrà trasmessa al Responsabile del Servizio del Personale, per l'approvazione degli atti della



Servizio Gestione delle Risorse Umane

Commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie.

- Entro dieci giorni lavorativi dalla pubblicazione delle graduatorie, il dipendente, in relazione ai punteggi attribuiti dalla Commissione, potrà presentare motivata istanza di riesame al Segretario generale, il quale dovrà decidere entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza.

Art. 7 - CRITERI DI VALUTAZIONE

- Per i passaggi all'interno delle categorie sono utilizzati, i seguenti indicatori di selezione:
 - Arricchimento professionale;
 - Titoli culturali e professionali;
 - Formazione certificata e pertinente;
 - Qualità delle prestazioni individuali;
 - Esperienza lavorativa acquisita
- Rispetto al punteggio complessivo di 100 punti, agli indicatori definiti nel comma precedente vengono riservati i seguenti punteggi massimi:

CRITERI	CAT A	CAT B	CAT C	CAT D
a) Arricchimento professionale	10	10	10	10
b) Titoli culturali e professionali	10	10	10	10
c) Formazione certificata e pertinente	25	25	25	25
d) Qualità della prestazione individuale	35	40	45	50
e) Esperienza lavorativa acquisita	20	15	10	5
TOTALE MASSIMO PUNTEGGIO	100	100	100	100

- Tenuto conto dei criteri sopra descritti, saranno valutati tutti i titoli maturati nel periodo intercorso tra la data dell'ultimo inquadramento del dipendente nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione, ad eccezione della qualità delle prestazioni individuali per la quale si rinvia all'apposito articolo.
- Parimenti, non saranno presi in considerazione i titoli di cui sopra, valutati in precedenti progressioni orizzontali e/o verticali che abbiano dato luogo all'inquadramento.

A) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;



Servizio Gestione delle Risorse Umane

Il punteggio verrà assegnato sulla base del curriculum e sulla base della documentazione presentata per incarichi/ iniziative/ progetti, conferiti con provvedimenti formali emanati nel periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento del dipendente nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.

Saranno valutati esclusivamente gli incarichi conferiti con provvedimenti conformi a quanto stabilito da legge, CCNL e CCDI aziendale dai quali possa desumersi con precisione l'oggetto dell'incarico/progetto/iniziativa e il periodo di riferimento. In mancanza di ciò non potranno essere valutati.

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	CAT A	CAT B	CAT C	CAT D
Punteggio massimo attribuibile	10	10	10	10
Incarico di attribuzione di mansioni superiori attribuito con Provvedimento formale, (Punti 0,25 per ogni mese)				
Partecipazione a progetti o iniziative specifiche documentate da apposito provvedimento formale. (Punti 0,25 per ogni mese)				

- L'incarico temporaneo di attribuzione di mansioni superiori deve essere stato attribuito preventivamente con provvedimento formale, secondo quanto stabilito da norme di legge e contrattuali. Non sarà valutato il periodo superiore ai 12 mesi.
- Per partecipazione a progetti o iniziative specifiche si intende la partecipazione, documentata da apposito provvedimento, a programmi/progetti/iniziativa specifiche intersettoriali di rilievo quali, a titolo esemplificativo, progetti di ricerca, di sperimentazione e/o condivisione di buone prassi, di sviluppo a carattere innovativo/sperimentale, non remunerabili in altro modo.

B) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI

Per i titoli di studio e per i corsi qualificanti, il punteggio verrà attribuito ai soli titoli conseguiti nel periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento del dipendente nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.

Il punteggio massimo attribuibile è il seguente:



Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione delle Risorse Umane

TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI				
	CAT. A	CAT. B	CAT.C	CAT. D
Punteggio massimo attribuibile ai titoli di studio e corsi qualificanti	10	10	10	10

Saranno valutati esclusivamente, i titoli di studio ulteriori, di livello pari o superiore, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria di appartenenza.

categoria A - licenza media

categoria B - titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale;

categoria C - diploma di scuola secondaria di secondo grado;

categoria D - diploma di laurea (per diploma di laurea si intende: laurea nuovo e vecchio ordinamento, specialistica, magistrale);

Titoli di studio, corsi qualificanti	CAT. A	CAT. B	CAT.C	CAT. D
Punteggio massimo attribuibile	10	10	10	10
Attestati e patentini di mestieri specifici	1	1	-	-
Diploma di qualifica professionale	1	1	-	-
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2	2	-	-
Ulteriore diploma di scuola secondaria di secondo grado	1	1	1	-
Laurea triennale nuovo ordinamento, diploma universitario, diploma di scuola diretta a fini speciali	1,5	1,5	1,5	-
Laurea specialistica, magistrale, diploma di laurea vecchio ordinamento	2	2	2	-
Master universitario di I livello	0,5	0,5	0,5	0,5
Master universitario di II livello	1	1	1	1
Diploma di specializzazione	0,50	0,50	0,50	0,50
Dottorato di ricerca	3	3	3	3
Lauree ulteriori	1	1	1	2
Corso di perfezionamento	1	1	1	1
Corsi di formazione regionali post diploma	1	1	1	-
Corsi di formazione regionali post lauream	1	1	1	1

I titoli di studio Laurea triennale nuovo ordinamento, diploma universitario, diploma di scuola diretta a fini speciali saranno valutati in assenza di un titolo di Laurea specialistica, magistrale, diploma di laurea vecchio ordinamento.



Servizio Gestione delle Risorse Umane

Saranno valutati anche i titoli di studio stranieri dichiarati equipollenti ai corrispondenti titoli italiani, per effetto di accordi internazionali di reciprocità e negli altri casi previsti dalla legge.

C) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE

In questa categoria verrà valutata la partecipazione ai corsi di formazione.

Verranno valutati i corsi frequentati nel periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento del dipendente nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione. Per ogni corso i punteggi verranno attribuiti secondo la seguente articolazione:

- Se il corso si sviluppa per più giornate si valuteranno le singole giornate di formazione.
- Se il corso si sviluppa in più giornate secondo un numero predefinito di ore la partecipazione si valuterà per frazione di ore

FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE *				
	CAT. A	CAT. B	CAT.C	CAT. D
Punteggio massimo attribuibile	25	25	25	25
Formazione senza esame finale: Punti: • 0,50 per ogni giornata di corso; • 0,50 per ogni 6 ore di corso				
Formazione con esame finale: Punti: • 0,75 per ogni giornata di corso; • 0,75 per ogni 6 ore di corso				
Formazione obbligatoria. Si considera formazione obbligatoria di norma quella relativa alla formazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sull'anticorruzione Punti: • 0,25 per ogni giornata di corso; • 0,25 per ogni 6 ore di corso				

*Per formazione si intende partecipazione a corsi di formazione, convegni, seminari e corsi di aggiornamento ecc.

Nel periodo considerato ai fini della selezione, gli ulteriori corsi frequentati presso altri Enti di formazione non in convenzione o non autorizzati dall'Ente di appartenenza non verranno valutati.



Servizio Gestione delle Risorse Umane

Parimenti non sarà valutata la formazione volontaria del dipendente, anche se pertinente e richiesta per la professionalità ricoperta nell'Ente ancorchè sia stata autorizzata dal proprio Responsabile di Servizio e svolta durante l'orario di lavoro.

D) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

La valutazione delle prestazioni è effettuata sulla base della media dei punteggi ottenuti dal dipendente nella "valutazione della prestazione individuale" nel biennio precedente all'anno di indizione delle PEO.

Il risultato si otterrà attribuendo il punteggio ad ogni valutazione annuale. Dalla somma dei punteggi così ottenuti si calcolerà la media aritmetica.

Qualità prestazioni individuali	CAT. A	CAT. B	CAT.C	CAT. D
Punteggio massimo attribuibile	35	40	45	50
da 100 a 88	35	40	45	50
da 87 a 70	29	34	39	44
da 69 a 40	20	25	30	35
fino a 39	10	15	20	25

E) ESPERIENZA LAVORATIVA ACQUISITA

All'esperienza lavorativa acquisita si assegna un punteggio per ogni anno di servizio, calcolato per mensilità intere, riconosciuto nella posizione economica d'appartenenza, come meglio specificato nella tabella di seguito:

Esperienza lavorativa acquisita	CAT. A	CAT. B	CAT.C	CAT. D
Punteggio massimo attribuibile	20	15	10	5
Punteggio: - Per ogni anno di servizio nella posizione economica. Ovvero - per ogni intero mese di servizio nella posizione economica	1,80 0,15	1,30 0,11	0,90 0,08	0,50 0,04



Servizio Gestione delle Risorse Umane

Sarà valutata l'esperienza lavorativa acquisita dal dipendente nella posizione economica di appartenenza maturata nel periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento (economico) ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.

Art. 8 - APPROVAZIONE DELLE GRADUATORIE

Al termine della valutazione i candidati verranno inseriti in graduatorie distinte per Categoria. In caso di parità di merito si terrà conto dei seguenti requisiti di preferenza in ordine successivo:

1. Essere collocati nella fascia di merito dell'eccellenza nella valutazione della performance individuale, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive.
2. Maggiore permanenza nella posizione economica di appartenenza;
3. Maggiore anzianità di servizio;
4. Maggiore anzianità anagrafica del dipendente.

Art. 9 - VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

1. Con Determinazione del Servizio Personale vengono approvati gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito, e vengono, altresì, dichiarati i vincitori, sulla base del posto utile occupato in graduatoria e delle somme stanziare per la P. E. O.
2. Le graduatorie vengono affisse all'albo on line dell'Ente;
3. Dalla data di affissione decorrono i termini per eventuali impugnative.

Art. 10 - NORME FINALI

1. Per quanto non previsto espressamente dal presente Regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive, nonché le norme vigenti in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e sullo svolgimento dei concorsi.
2. Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal giorno successivo alla data di adozione della Deliberazione di Giunta Comunale.



COMUNE DI SANT'ANTIOCO

PROVINCIA SUD SARDEGNA

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DEL COMUNE DI SANT'ANTIOCO – ANNO 2017

Il giorno 19 del mese di settembre dell'anno 2017 alle ore 11,30 presso la sala riunioni del Comune di Sant'Antioco, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale (OO.SS e RSU aziendale) per la sottoscrizione dell'intesa relativa alle progressioni orizzontali per il personale del comparto – anno 2017.

Sono presenti:

- per la parte pubblica: Siro Podda, Beatrice Lai, Lefons Gianfranco;
- per la parte sindacale OO.SS: Congiu Antonio FPCGIL, Loddo Veruska FPCGIL, Congiu Sergio UILFPL, Garau Stefano CISLFP;
- per la parte sindacale RSU: Congiu Sergio, Loddo Veruska, Tagliafico Michele, Scanu Alessandro.

Le parti prendono atto che, per l'anno 2017, sono disponibili nel fondo per le risorse decentrate di parte stabile, le risorse finanziarie per consentire, al 50% dei dipendenti del comparto aventi diritto e presenti in servizio alla data del 01/01/2017, l'effettuazione della progressione orizzontale alla fascia economica superiore

Le parti concordano di destinare un fondo pari € 25.000,00 per finanziare le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2017. Qualora nel citato fondo, a conclusione della procedura selettiva, residuassero eventuali risorse non impiegate, le stesse verranno utilizzate per incrementare il fondo per la produttività collettiva per l'anno 2017.

Qualora la somma di € 25.000,00, non fosse sufficiente ad attribuire al 50% della totalità dei dipendenti aventi diritto la progressione economica, si procederà all'automatico incremento delle risorse destinate a tale fine, fino al raggiungimento delle somme necessarie.

Si procederà pertanto alla effettuazione della progressione, all'interno di ciascuna categoria A-B-C-D- sulla base di una procedura selettiva e dei requisiti e criteri contenuti nel Regolamento sulle progressioni economiche orizzontali approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 16/12/2017. 2016 

Si procederà all'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali, al 50% (calcolato per difetto) dei candidati utilmente collocati nelle diverse graduatorie di merito suddivise per ciascuna categoria giuridica (A-B-C-D) e secondo l'ordine di graduatoria.

Eventuali resti percentuali non assegnati all'interno di ogni categoria, saranno utilizzati per incrementare la percentuale di attribuzione a partire dalla Categoria più bassa fino a quella più alta, aumentando, non più di una unità, ogni categoria Giuridica.

Oppure

~~Eventuali resti percentuali non assegnati (all'interno di ogni categoria) saranno utilizzati per incrementare la percentuale di attribuzione al personale a partire dalla Categoria A e fino a completamento della stessa, per poi completare le ulteriori categorie B -C e D.~~

Le parti concordano che la procedura selettiva dovrà essere avviata entro e non oltre il 02 ottobre 2017 e dovrà essere conclusa, in modo definitivo necessariamente entro il 29/12/2017.

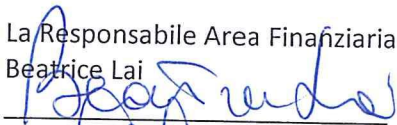
Letto, confermato e sottoscritto.

Per la parte pubblica

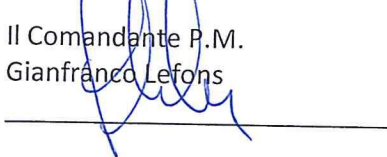
Il Segretario Comunale
Siro Podda



La Responsabile Area Finanziaria
Beatrice Lai



Il Comandante P.M.
Gianfranco Lefons



Per la parte sindacale

OO.SS

FPCGIL

Antonio Congiu

Veruska Loddo

UILFPL

Sergio Congiu

CISLFP

Stefano Garau

RSU

Sergio Congiu

Veruska Loddo

Michele Tagliafico

Alessandro Scanu

