



**COMUNE DI CALATABIANO**  
**Provincia di Catania**

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE**  
**LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 06/11/2015

**INDICE:**

**Art. 1 - La progressione economica orizzontale**

**Art. 2 - Criteri generali per la progressione economica**

**Art. 3 - Requisiti per concorrere alla selezione**

**Art. 4 - Sistema di valutazione per la progressione economica**

**Art. 5 – Formazione delle graduatorie e nomina dei vincitori**

**Art. 6 - Ricorsi**

**Art. 7 - Norme finali**

### **Art. 1 - La progressione economica orizzontale**

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con la 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.

### **Art. 2 - Criteri generali per la progressione economica**

1. Sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 22.01.2004, la contrattazione decentrata provvede alla costituzione del fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del C.C.N.L. del 1.4.1999.

2. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate negli anni precedenti ed, eventualmente, individua le risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi al termine dell'anno di riferimento, comunque in misura non superiore al 50% degli aventi diritto. Tali risorse sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".

3. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

4. La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibile per finanziare le progressioni orizzontali.

5. E' facoltà delle parti stabilire motivatamente eventuali limitazioni della progressione economica orizzontale ad alcune categorie con esclusione delle stesse nella successiva progressione orizzontale.

5. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale avente diritto alla data del 1° gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla stessa data.

### **Art. 3 - Requisiti per concorrere alla selezione**

1. Il Servizio Personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche, come definite ai sensi dei precedenti articoli, mediante pubblicazione per 15 giorni di apposito avviso all'Albo Pretorio dell'ente, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati.

2. A seguito della pubblicazione dell'avviso di selezione, i dipendenti interessati presentano al Responsabile del Servizio Personale, entro i successivi 15 giorni, formale istanza di partecipazione alla selezione per le posizioni economiche messe a selezione.

3. Ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 11.04.2008, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a trentasei mesi, anche se parzialmente acquisito in altro ente del comparto.

4. Viene escluso dalla partecipazione alla selezione il dipendente che ha ricevuto una sanzione disciplinare nell'ultimo biennio (incluso l'anno di riferimento della progressione economica orizzontale), superiore al rimprovero scritto.

5. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

6. L'esclusione alle previste selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati.

**Art. 4 - Sistema di valutazione per la progressione economica**

1. La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico nell'ambito di un punteggio massimo complessivo conseguibile graduato distintamente per categorie, così come segue:

<b>Categoria</b>	<b>A-B2-B4-C2</b>	
<b>Criteri</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio max</b>
<b>Esperienza acquisita (periodo massimo valutabile: 10 anni)</b>	1 (fino a 2 anni) 2 (fino a 4 anni) 3 (fino a 6 anni) 4 (fino a 8 anni) 5 (fino a 10 anni)	5
<b>Risultati ottenuti nelle prestazioni rese nell'ultima valutazione</b>	5 (minimi) 10 (medi) 20 (massimi)	20
<b>Arricchimento professionale</b>	Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della struttura organizzativa comunale 2 (minima) 5 (discreta) 7 (buona) 10 (elevata)	10
	Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza 2 (minima) 5 (discreta) 7 (buona) 10 (elevata)	10
	Possesso del titolo di studio di diploma di scuola secondaria di 2° grado	10
<b>Qualità della prestazione</b>	Precisione rispetto all'attesa 4 (minima) 6 (discreta) 8 (buona) 10 (elevata)	10
	Puntualità 4 (minima) 6 (discreta) 8 (buona) 10 (elevata)	10
	Livello di autonomia 2 (basso) 5 (medio) 10 (alto)	10
<b>Impegno profuso</b>	5 (basso) 8 (medio) 15 (alto)	15

<b>Categoria</b>	<b>B3-B5-C3</b>	
<b>Criteri</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio max</b>
<b>Risultati ottenuti nelle prestazioni rese nell'ultima valutazione</b>	5 (minimi) 10 (medi) 20 (massimi)	20
<b>Arricchimento professionale</b>	Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della struttura organizzativa comunale 2 (minima) 5 (discreta) 7 (buona) 10 (elevata)	10
	Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza 2 (minima) 5 (discreta) 7 (buona) 10 (elevata)	10
	Interventi formativi e di aggiornamento 5 (fino a 3) 10 (fino a 6) 15 (oltre 6)	15
<b>Qualità della prestazione</b>	Precisione rispetto all'attesa 4 (minima) 6 (discreta) 8 (buona) 10 (elevata)	10
	Puntualità 4 (minima) 6 (discreta) 8 (buona) 10 (elevata)	10
	Livello di autonomia 2 (basso) 5 (medio) 10 (alto)	10
<b>Impegno profuso</b>	5 (basso) 8 (medio) 15 (alto)	15

<b>Categoria</b>	<b>B6 e B7-C4</b>	
<b>Criteri</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio max</b>
<b>Risultati ottenuti nelle prestazioni rese nell'ultima valutazione</b>	5 (minimi) 10 (medi) 20 (massimi)	20
<b>Arricchimento professionale</b>	Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della struttura organizzativa comunale 2 (minima) 5 (discreta) 7 (elevata)	7

	<p>Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza</p> <p>2 (minima) 5 (discreta) 7 (elevata)</p>	7
	<p>Interventi formativi e di aggiornamento</p>	15
	<p>Flessibilità</p> <p>2 (Difficile disponibilità a cambiare attività o a sobbarcarsi nuovi impegni) 4 (buona disponibilità a cambiare attività o a sobbarcarsi nuovi impegni) 6 (elevata disponibilità a cambiare attività o a sobbarcarsi nuovi impegni)</p>	6
<b>Qualità della prestazione</b>	<p>Precisione rispetto all'attesa</p> <p>2 (minima) 4 (discreta) 6 (buona) 8 (elevata)</p>	8
	<p>Puntualità</p> <p>2 (minima) 4 (discreta) 6 (buona) 8 (elevata)</p>	8
	<p>Livello di autonomia</p> <p>2 (basso) 5 (medio) 8 (alto)</p>	8
	<p>Relazioni e rapporti con l'utenza interna</p> <p>2 (scarsi in termini di disponibilità e cortesia) 4 (discreti in termini di disponibilità e cortesia) 6 (ottimali in termini di disponibilità e cortesia)</p>	6
<b>Impegno profuso</b>	<p>Nell'attività</p> <p>5 (basso) 8 (medio) 10 (alto)</p>	10
	<p>In termini di disponibilità e collaborazione con i propri colleghi nei processi lavorativi</p> <p>2 (scarso) 5 (significativo)</p>	5

<b>Categoria</b>	<b>D</b>	
<b>Criteri</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio max</b>
<b>Risultati ottenuti nelle prestazioni rese nell'ultima valutazione</b>	5 (minimi) 10 (medi) 20 (massimi)	20

<b>Arricchimento professionale</b>	Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della struttura organizzativa comunale 2 (minima) 5 (discreta) 7 (elevata)	7
	Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza 2 (minima) 5 (discreta) 7 (elevata)	7
	Possesso del titolo di studio di diploma di laurea	10
	Interventi formativi e di aggiornamento	5
	Flessibilità 2 (Difficile disponibilità a cambiare attività o a sobbarcarsi nuovi impegni) 4 (buona disponibilità a cambiare attività o a sobbarcarsi nuovi impegni) 6 (elevata disponibilità a cambiare attività o a sobbarcarsi nuovi impegni)	6
<b>Qualità della prestazione</b>	Precisione rispetto all'attesa 2 (minima) 4 (buona) 6 (elevata)	6
	Puntualità 2 (minima) 4 (buona) 6 (elevata)	6
	Livello di autonomia 2 (basso) 4 (medio) 6 (alto)	6
	Relazioni e rapporti con l'utenza interna 2 (scarsi in termini di disponibilità e cortesia) 4 (discreti in termini di disponibilità e cortesia) 6 (ottimali in termini di disponibilità e cortesia)	6
	Capacità propositiva nell'organizzazione del lavoro	6
<b>Impegno profuso</b>	Nell'attività 5 (basso) 8 (medio) 10 (alto)	10

	In termini di disponibilità e collaborazione con i propri colleghi nei processi lavorativi 2 (scarso) 5 (significativo)	5
--	---	---

2. Per la valutazione vengono utilizzate apposite schede compilate dal Responsabile di Area e, per i Responsabili di Area, dal Segretario Comunale.

3. La valutazione dei dipendenti deve esprimere un giudizio obiettivo, non influenzato da elementi soggettivi del valutatore al momento in cui si effettua l'operazione.

**Art. 5 - Criteri di individuazione dei posti a concorso per la progressione economica**

1. L'Ufficio Personale predispone una graduatoria, per ogni categoria giuridica in cui sussistano posizioni economiche messe a selezione, in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione.

2. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:  
anzianità di servizio nella categoria economica;  
maggiore età.

3. Le graduatorie sono approvate con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa una volta divenute esecutive, decorso il termine di pubblicazione di 15 giorni senza che vengano presentati ricorsi o, in caso di presentazione di ricorsi, decorso il termine di cui all'art. 6, co. 3, del presente regolamento per la disamina degli stessi.

4. Sulla base delle graduatorie approvate definitivamente si procede alla nomina dei vincitori e all'attribuzione della nuova posizione economica ad un numero di dipendenti pari al 50% dei dipendenti collocati in ciascuna graduatoria e, comunque, non superiore al 50% degli aventi titolo nell'anno di riferimento alla progressione economica orizzontale.

**Art. 6 - Ricorsi**

1. I dipendenti possono formulare osservazioni sulla valutazione espressa, che il valutatore, entro 7 giorni dalla data della presa visione della valutazione, sentito il dipendente, può confermare o modificare la valutazione.

2. Ciascun dipendente può presentare ricorso, entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, al Responsabile del Servizio Personale avverso la graduatoria stessa, con indicazione dei motivi del ricorso, prima di attivare procedure di contenzioso.

3. Il Responsabile del Servizio Personale, entro i successivi 10 giorni, esamina i ricorsi ed apporta le eventuali modifiche alla graduatoria.

**Art. 7 - Norme finali**

1. Le norme contenute nel presente regolamento entrano in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio e sono valide per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria a decorrere dalla sottoscrizione del contratto decentrato 2015.