



COMUNE DI AGEROLA

Città Metropolitana di Napoli

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

REI

Art. 1
Principi generali

1. Il presente regolamento disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni interne per il passaggio, nell'ambito di ciascuna categoria, da una fascia economica a quella immediatamente superiore.
2. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999.
3. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.
4. Il passaggio alla categoria superiore avviene con decorrenza dalla data di conclusione della selezione e approvazione della relativa graduatoria, nei limiti delle risorse disponibili.
5. La procedura per l'applicazione della progressione economica orizzontale avverrà in modo selettivo ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del d.lgs n. 150/2009 in una misura percentuale non superiore al 50% (arrotondato per eccesso) del personale per ciascuna categoria avente titolo a partecipare alla selezione.
Qualora l'Amministrazione lo ritenga, 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 50% per ciascuna categoria, confluiranno in un'unica graduatoria di merito. 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.
6. Le procedure selettive dovranno conformarsi ai principi di adeguata pubblicità e modalità di svolgimento, che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di esperimento.

Art. 2
Requisiti per l'accesso alla progressione economica orizzontale

1. E' consentito, previo avviso di apposito bando di selezione e istanza da parte dei soggetti interessati, l'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione delle fasce economiche orizzontali al personale dipendente del Comune di Agerola in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;
 - b) aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione un'anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza di almeno 24 mesi. Nel calcolo dell'anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente e/o presso altre amministrazioni del comparto;
 - c) non aver riportato nell'ultimo triennio precedente a quello della selezione sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta;
 - d) aver riportato nell'ultimo triennio precedente a quello della selezione una valutazione media pari o superiore a 60/100;Sono esclusi dall'ammissione alla procedura suddetta i dipendenti comunali posizionati nell'ultima fascia retributiva delle rispettive categorie.

Art. 3
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 del Settore Finanziario e Personale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e 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 quindici giorni. Esso viene affisso altresì per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
3. I dipendenti interessati presentano, entro i termini previsti ed assegnati nel bando, apposita domanda, corredata dal curriculum.

Valeria...

Cipri

Ar

RB

cyroli

pa
pecece

Q

Q

John

4. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
5. Alla valutazione del personale appartenente alle categorie A,B,C e D) provvede, entro e non oltre i successivi 15 giorni dalla scadenza del bando il Responsabile di Settore presso cui il dipendente è assegnato secondo i criteri individuati negli art. 5, 6 e 7.
Nel caso in cui il responsabile di settore e un suo dipendente concorrono per la medesima progressione economica, al fine di evitare conflitti di interesse, alla valutazione provvede il Nucleo di Valutazione.
6. Alla valutazione del personale appartenente alla categoria D) titolare di Posizione Organizzativa, provvede entro e non oltre i successivi 15 giorni dalla scadenza del bando il Nucleo di Valutazione secondo i criteri individuati nell'art. 7.
7. terminate le operazioni, la documentazione completa delle valutazioni viene trasmessa al Responsabile del Settore Finanziario e del Personale per l'approvazione definitiva e la pubblicazione della graduatoria.
8. La graduatoria di merito viene redatta per categoria in base alla votazione raggiunta da ciascun dipendente nella valutazione.
9. L'avanzamento della posizione economica scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziato a tale scopo nell'anno di riferimento, con decorrenza dalla data di conclusione della selezione e dell'approvazione della relativa graduatoria.
10. In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza a quello con maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al dipendente che è collocato nella categoria economica di provenienza più bassa rispetto all'altro. Qualora la parità dovesse ancora persistere si procede per anzianità di servizio.
11. Entro giorni cinque dalla pubblicazione delle graduatorie, il dipendente, in relazione ai punteggi attribuiti, può presentare ricorso all'apposito Comitato presieduto dal Segretario Comunale e composto da un rappresentante dell'Amministrazione e da un delegato indicato unitariamente dalle RSU e OO.SS.

Art. 4 Criteri di selezione.

1. Le parti concordano che la progressione economica orizzontale serve a premiare i migliori dipendenti, cioè coloro che dimostrano di fare sempre meglio il proprio lavoro.
2. La progressione economica non è un diritto di tutti i lavoratori, essa deve avere carattere necessariamente selettivo e presuppone l'esistenza di risorse stabili da utilizzare per tali finalità.
3. Le parti concordano che la decisione dell'Ente di attivare nuove progressioni economiche orizzontali in un determinato anno deve essere a conoscenza del personale in via preventiva rispetto al periodo temporale cui si riferisce la valutazione.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
5. Per i passaggi all'interno delle categorie, la selezione sarà effettuata sulla base dei seguenti indicatori comuni:
 - a) esperienza acquisita;
 - b) impegno profuso;
 - c) qualità della prestazione individuale resa;
 - d) risultati conseguiti;
 - e) prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento.

Art. 5 Le progressioni della Categoria A

1. Per i dipendenti della categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) **esperienza acquisita** massimo 20 punti: punti 2 per ciascun anno di attività prestata nella posizione economica di appartenenza;
 - b) **qualità della prestazione individuale resa** massimo 40 punti di cui 10 punti per il grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni, 10 punti per la capacità di adattamento e flessibilità ai mutamenti organizzativi, 10 punti per la propensione ai rapporti interni e con l'utenza esterna e 10 punti per la capacità di iniziativa organizzativa e propositiva;

c) **risultati conseguiti** massimo punti 40 in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza.

Art. 6

Le progressioni della Categoria B e C

1. Per i dipendenti della categoria B e C, ad esclusione dei passaggi all'ultima posizione economica di progressione, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) **esperienza acquisita** massimo 20 punti: di cui punti 14 assegnando punti 2 per ciascun anno di attività prestata nella posizione economica di appartenenza, e punti 6 per prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento, attribuendo un valore compreso tra 0 e 6 valutando l'interesse del dipendente a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali;
- b) **qualità della prestazione individuale resa** massimo 40 punti di cui 10 punti per il grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni, 10 punti per la capacità di adattamento e flessibilità ai mutamenti organizzativi, 10 punti per la propensione ai rapporti interni e con l'utenza esterna e 10 punti per la capacità di iniziativa organizzativa e propositiva;
- c) **risultati conseguiti** massimo punti 40 in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza.

Art. 7

Le progressioni nelle ultime categorie B e C e nella categoria D

1. Per i passaggi all'ultima posizione di progressione nelle categorie B e C, e per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) **esperienza acquisita** massimo 20 punti: di cui punti 10 assegnando punti 2 per ciascun anno di attività prestata nella posizione economica di appartenenza, punti 6 per prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento, attribuendo un valore compreso tra 0 e 6 valutando l'interesse del dipendente a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali e punti 4 in base alla capacità di agire per ottimizzare attività e risorse individuando soluzioni migliori attribuendo un valore compreso tra 0 e 4;
- b) **qualità della prestazione individuale resa** massimo 40 punti di cui 8 punti per il grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni, 8 punti per la capacità di adattamento e flessibilità ai mutamenti organizzativi, 8 punti per la propensione ai rapporti interni e con l'utenza esterna, 8 punti per la capacità di iniziativa organizzativa e propositiva e 8 punti per l'attenzione alla qualità intesa quale capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento dei servizi forniti;
- c) **risultati conseguiti** massimo punti 40 in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza;

Art. 8

Metodologia di valutazione

1. La graduatoria di merito viene redatta dal Responsabile del Settore Finanziario e del Personale per ciascuna categoria, sulla base della somma dei punteggi attribuiti a ciascun partecipante alla selezione sulla base dei criteri indicati agli articoli 5, 6 e 7 e riportati nelle schede allegate.
2. Ciascun Titolare di Posizione Organizzativa, e/o Nucleo di Valutazione per la categoria D), effettua annualmente la valutazione del dipendente appartenente alla propria articolazione organizzativa, a prescindere dall'indizione di una selezione per progressione economica.
3. Nel caso di spostamento in corso d'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione viene effettuata dal Titolare di Posizione Organizzativa in cui il dipendente svolge la propria attività in misura prevalente.
4. In caso di comando e/o distacco presso altra Pubblica Amministrazione la valutazione del dipendente viene effettuata dal responsabile della struttura organizzativa di effettivo utilizzo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Opere', 'Cepin', 'Luca', 'Ettore', 'M', 'G', 'S', 'B']

Art. 9
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto nel presente bando valgono, ancorché applicabili, le disposizioni contenute nel CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali nonché quelle normative e regolamentari vigenti.

Jaques *Am* *Lydu* *re* *AS*
Cipri *ES*
BB
Long
Milva Rev.

COMUNE DI AGEROLA

COGNOME	NOME
SETTORE	SERVIZIO-UFFICIO
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA
PROFILO PROFESSIONALE	

Scheda di valutazione Permanente per Progressione Economica all'interno della
Categoria "A"

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Punteggio assegnato
A) ESPERIENZA ACQUISITA	Max 20 punti	
B) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	Max 40 punti	
RESA di cui :		
B1) Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni - impegno profuso -	da 0 a 10	
B2) Capacità di adattamento e flessibilità ai mutamenti organizzativi	da 0 a 10	
B3) propensione ai rapporti interni e con l'utenza esterna	da 0 a 10	
B4) Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva	da 0 a 10	
C) RISULTATI CONSEGUITI	Max 40 punti	
TOTALE	Max 100 PUNTI	

IL RESPONSABILE DEL SETTORE	
IL DIPENDENTE	

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

IL DIPENDENTE per autorizzazione	
-----------------------------------------	--

[Handwritten signatures and initials]

epdu
 ru
 Cupur
 MB
 Kela Kela

COMUNE DI AGEROLA

COGNOME	NOME
SETTORE	SERVIZIO-UFFICIO
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA
PROFILO PROFESSIONALE	

Scheda di valutazione Permanente per Progressione Economica all'interno delle
Categorie "B" e "C"
(ad esclusione dei passaggi all'ultima posizione economica di progressione)

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Punteggio assegnato
A) ESPERIENZA ACQUISITA di cui:	Max 20 punti	
A1) Attività prestata nella posizione economica di appartenenza	Max 14	
A2) Arricchimento professionale e aggiornamento	Max 6	
B) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA di cui :	Max 40 punti	
B1) Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni - impegno profuso -	da 0 a 10	
B2) Capacità di adattamento e flessibilità ai mutamenti organizzativi	da 0 a 10	
B3) propensione ai rapporti interni e con l'utenza esterna	da 0 a 10	
B4) Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva	da 0 a 10	
C) RISULTATI CONSEGUITI	Max 40 punti	
TOTALE	MAX 100 PUNTI	

IL RESPONSABILE DEL SETTORE	
IL DIPENDENTE	

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

IL DIPENDENTE per autorizzazione	
----------------------------------	--

[Handwritten signatures and initials]







**APPENDICE PER PARZIALE DEROGA REGOLAMENTARE PER L'ANNUALITA' 2016 ALLA
PROCEDURA SELETTIVA**

Premesso che:

1. alla data del 01.01.2016 i potenziali aventi titolo ad una nuova progressione economica risultano essere pari a n. 5 dipendenti distribuiti tra i settori dell'ente come appresso rappresentato:

➤ **Settore Affari Generali**

I dipendenti in dotazione al Settore ed in servizio sono n. 8, di cui:

- 6 di Categoria Economica C5),
- 1 di Categoria Economica B7);
- 1 di Categoria Economica D1 – Titolare di Posizione Organizzativa

➤ **Settore Lavori Pubblici ed Ambiente**

I dipendenti in dotazione al Settore ed in servizio sono n. 5, di cui:

- 1 di Categoria Economica D6 - Titolare di Posizione Organizzativa;
- 1 di Categoria Economica C5);
- 1 di Categoria Economica B7);
- 1 di Categoria Economica A5);
- 1 di Categoria Economica C2);

➤ **Settore Urbanistica e Suap**

I dipendenti in dotazione al Settore ed in servizio sono n. 4, di cui:

- 1 di Categoria Economica D6- Titolare di Posizione Organizzativa;
- 2 di Categoria Economica C5),
- 1 di categoria Economica C4);

➤ **Settore Polizia Locale e Protezione Civile**

I dipendenti in dotazione al Settore ed in servizio sono n. 5, di cui:

- 3 di Categoria Economica C5 ;
- 1 di Categoria Economica D1;
- 1 di Categoria Economica D5) Titolare di Posizione Organizzativa;

2. in virtù della percentuale selettiva del 50% per eccesso individuata nel regolamento disciplinante la progressione economica orizzontale, è possibile procedere alla prova selettiva per l'attribuzione della Progressione Economica per l'annualità 2016 a n. 2 dipendenti della categoria D) (50% delle 3 unità potenzialmente avendone titolo), a n. 1 dipendente di categoria C (50% delle 2 unità potenzialmente avendone ancora titolo);

Dato atto che:

- l'Amministrazione Comunale già per l'anno 2015, con deliberazione di Giunta Comunale n. 188 del 09.12.2015, aveva emanato linee guida ed indirizzo alla Parte Pubblica di procedere ad attivare nuove progressioni economiche per l'annualità 2015, essendo venuto a decadere il vincolo del blocco imposto fino al 2014 dall'art. 9 del D.L. 78/2010;
- in fase di finalizzazione delle risorse stabili, nessun importo è stato all'uopo destinato al predetto istituto;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 117 del 30.09.2016 nell'emanare le linee guida e direttive alla Parte Pubblica, ha confermato e formulato specifico atto d'indirizzo alle Parti affinché, procedessero ad attivare la predetta prova selettiva per l'attribuzione della PEO agli avendone titolo e merito per l'anno 2016;
- le Parti Pubbliche e Sindacali, in sede di finalizzazione del Fondo per le Risorse decentrate per l'annualità 2016, approvato dalla Giunta Comunale con atto n. 157 del 21/12/2016, hanno destinato l'importo di € 5.679,04 al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali;

Considerato che la parte sindacale nel verbale del 24.11.2016 di approvazione dell'ipotesi di accordo di contratto decentrato per l'anno 2016 ha proposto di effettuare progressioni orizzontali per l'anno 2016 fino all'esaurimento delle risorse disponibili assegnate con assenso della parte pubblica;

Ritenuto pertanto procedere per l'anno 2016 all'attivazione della procedura selettiva per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali e la conseguenziale formazione di una graduatoria di merito con valenza biennale, con attribuzione della PEO per potenziali n. 3 unità con decorrenza _____ dicembre 2016 e per le restanti potenziali n. 2 unità con decorrenza dalla data di approvazione degli atti conclusivi della procedura.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'D'Amico', 'Cipriani', 'BB', 'L'Es', 'epu', 'del...']