

## COMUNE DI RESIA

### REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.ro            del

#### **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 delle progressioni economiche orizzontali effettuate nel tempo.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

#### **Art. 2 – Periodicità delle selezioni**

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

#### **Art. 3 – Posizioni Economiche da attribuire**

1. Con CCDI dovranno 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 PEO viene riconosciuta al personale fino all'esaurimento del fondo annualmente destinato.
3. Nell'ipotesi che dopo l'assegnazione delle PEO risultino dei resti, gli stessi saranno distribuiti in produttività collettiva.
4. Le graduatorie hanno validità esclusivamente per l'anno di riferimento.

#### **Art. 4 – Criteri per l'attribuzione della Posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica**

Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore i dipendenti che:

- nel triennio precedente a quello di decorrenza del beneficio da concedere abbiano ottenuto nella valutazione finale non inferiore all'70% del punteggio massimo attribuibile per i fattori presi in considerazione sulla base del Sistema di valutazione vigente;
- i dipendenti a tempo indeterminato assunti tramite mobilità possiedano un'anzianità di servizio **complessiva di almeno 24 mesi riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione;**
- i dipendenti a tempo indeterminato assunti tramite concorso possiedano un'anzianità di servizio presso l'ente **di almeno 24 mesi riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione;**
- i dipendenti a tempo indeterminato nel biennio precedente non abbiano beneficiato di passaggi di progressione economica orizzontale;
- i dipendenti nel quadriennio precedente non abbiano beneficiato di passaggi di categoria;
- i dipendenti nel biennio precedente alla data della selezione non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla censura;

- i dipendenti non hanno 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 per:

- 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

#### **Art. 5 – Elementi di valutazione**

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata in base alla scheda di valutazione della Performance Individuale.

A tale fine si prende in esame la media dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione nei tre anni precedenti a quello in cui avviene la progressione.

Costituisce ulteriore elemento di valutazione, che va sommato a quello anzidetto concernente i risultati ottenuti nel triennio, secondo le pesature meglio specificate nell'articolo che segue:

- anzianità di servizio ed esperienza acquisita: con tale locuzione deve farsi riferimento al rapporto di lavoro con il Comune di Resia;

#### **Art. 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi**

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella somma tra la scheda di valutazione della Performance Individuale e anzianità di servizio, secondo quanto al secondo comma meglio esplicitato.

2. Il punteggio massimo raggiungibile è pari a 115 ed avviene sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- media dei risultati ottenuti nel triennio sulla base delle schede individuali: massimo 100 punti;

- anzianità di servizio: massimo 15 punti;

3. La valutazione dell'anzianità di servizio avviene invece sulla scorta del seguente punteggio:

- 15 punti: oltre 20 anni;

- 10 punti: da 16 a 20 anni;

- 6 punti: da 11 a 15 anni;

- 4 punti: da 6 a 10 anni;

- 2 punti: fino a 5 anni.

4. A parità di punteggio, al 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 che appartengono alle categorie inferiori;

- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una Amministrazione Pubblica;

- i dipendenti con maggior anzianità di servizio nel comune di Resia.

In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

#### **Art. 7 - Valutazione**

La valutazione viene effettuata e comunicata al dipendente nelle modalità indicate dall'articolo 8 del sistema di misurazione e valutazione della prestazione adottato dall'ente a cui si rinvia.

**Art. 8 – Regime transitorio**

In sede di prima applicazione e in mancanza di una base storica di valutazione di tre anni, viene ammesso alla selezione il personale che ha conseguito punteggio della Performance Individuale uguale o maggiore a 70/100 per almeno un anno fino al raggiungimento della base di valutazione di almeno tre anni.

**Art. 9 – Validità**

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.