



# **COMUNE DI VILLAPERUCCIO**

*Provincia del Sud Sardegna*

## **DISCIPLINARE SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

*ART. 14, C.C.N.L. 16.11.2022*

## **Art. 1**

### **FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. La progressione economica orizzontale di cui all'art. 23 del D.Lgs n.150/2009 e all'art. 14 CCNL 16.11.2022 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato nel limite del 50% degli aventi diritto in possesso dei requisiti generali e, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, cd. "differenziali stipendiali", corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La determinazione delle risorse disponibili da destinare all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali è rimandata alla contrattazione decentrata integrativa annuale, che ne individua la quantificazione nel rispetto del principio della loro destinazione ad una quota limitata di dipendenti. Per l'anno 2023 le parti hanno concordato di assegnare al finanziamento di nuove P.E.O. la somma di **€ 750,00**. Laddove il predetto stanziamento sia insufficiente per finanziare le progressioni orizzontali fino al limite massimo del 50% degli aventi diritto, le risorse aggiuntive verranno attinte dal fondo produttività di cui al Contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno di riferimento.
3. L'atto con il quale si dispone l'attribuzione di nuove progressioni deve essere approvato obbligatoriamente entro il 31 dicembre del medesimo anno in cui viene approvato il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dello stesso anno.
4. Il finanziamento dei nuovi "differenziali stipendiali" di cui al comma precedente avviene esclusivamente con le risorse stabili del Fondo aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed è attribuita a decorrere dal 1° Gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo, di cui all'art. 79 comma CCNL 16.11.2022

## **Art. 2**

### **REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Possono concorrere alla selezione per la progressione economica tutti i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti soggettivi:
  - a) essere dipendente dell'Ente a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione. Non possono candidarsi alla selezione i dipendenti in aspettativa per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL n. 267/2000;

- b) aver maturato il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento presso l'Ente di appartenenza per almeno **24 mesi** alla data di decorrenza delle progressioni, ai sensi dell'art 14, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022;
  - c) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura (art. 14, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022);
  - d) ai fini del requisito dell'anzianità di servizio fissata in 24 mesi, nel caso di dipendenti stabilizzati verrà computato il periodo di servizio a tempo determinato maturato presso l'Ente (art. 51, comma 7 CCNL 2018).
2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale che abbia ottenuto una valutazione inferiore al punteggio di 60/100 considerando la media del triennio, anche in caso di valutazione insistente su un numero di annualità rientranti nell'ultimo triennio inferiori a tre (esempio: in caso di una o due valutazioni nel triennio, si sommano i punteggi e si divide per 3). In quest'ultimo, qualora le valutazioni siano inferiori a tre annualità, per poter accedere alla progressione è necessario che la media delle valutazioni non sia inferiore a 60/100.

### Art. 3

#### REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. L'attribuzione delle progressioni si basa in via prioritaria sulle valutazioni del triennio precedente all'anno di riferimento, integrate dall'*esperienza professionale* maturata nella posizione economica di attuale assegnazione e dall'eventuale presenza di *attività formative certificate*, eventualmente concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
2. L'elemento fondamentale per l'attribuzione del punteggio è costituito dalla media delle valutazioni del triennio precedente a quello di decorrenza della progressione.
3. In caso di mancanza della valutazione annuale per assenza dal servizio nell'intero anno tale da non consentire la misurazione della *performance individuale/ organizzativa*, si procede come segue. In caso di una o due valutazioni nel triennio, si sommano i punteggi e si divide per 3). In quest'ultimo caso, per poter accedere alla progressione è necessario aver ottenuto la media delle valutazioni delle annualità rilevabili non inferiore a 60/100.

**Art. 4**  
**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi massimi assegnabili.
2. I punteggi, tranne quello relativo all'*esperienza professionale*, sono riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella scheda di valutazione, purché il punteggio sia almeno pari a 60/100.
4. In fase di prima applicazione del presente Disciplinare, il dipendente non è tenuto a presentare domanda di partecipazione e l'iscrizione del personale avente diritto alla selezione verrà effettuata d'ufficio dall'unità competente.
5. In relazione al punteggio ottenuto dalla combinazione dei criteri di selezione di cui agli artt. 5 e 6 viene elaborata una graduatoria in ordine decrescente, unica per tutti i dipendenti dell'Ente in possesso dei requisiti generali e specifici. Per ciascuno sviluppo economico orizzontale da attribuire si calcola il rispettivo costo: le progressioni sono attribuite a partire dal dipendente con il punteggio più elevato fino a concorrenza delle risorse individuate dalla contrattazione integrativa o, se insufficienti, alle risorse finanziabili dal fondo produttività, nel limite del 50% degli aventi diritto.
6. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

**Art. 5**  
**CRITERI DI SELEZIONE**

1. Il sistema di valutazione e di assegnazione del punteggio per le progressioni orizzontali di cui al presente Disciplinare è parametrato secondo i criteri di cui al prospetto sottostante e alle modalità di assegnazione dei punteggi di cui all'art. 6:

| <b>MEDIA MATEMATICA VALUTAZIONI<br/>PERFORMANCE<br/>INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA<br/>ULTIMO TRIENNIO</b> | <b>ESPERIENZA<br/>PROFESSIONALE</b> | <b>COMPETENZE ACQUISITE<br/>MEDIANTE ATTIVITA'<br/>FORMATIVA</b> |
|---|-------------------------------------|--|
| Max punti 70  | Max punti 15                        | Max punti 15   |

**Art. 6**  
**ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

1) VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE NELL'ULTIMO TRIENNIO (**Max punti 70**)

1. Con *performance individuale* si intende la valutazione espressa in un punteggio massimo di 100/100 ottenuta dal dipendente nella scheda di valutazione annuale di cui al sistema di valutazione adottato dall'Ente per il conseguimento degli obiettivi e dei risultati fissati nel *Piano delle performance* annuale, calcolato riproporzionando su un punteggio massimo di **70 punti** la media matematica del punteggio di *performance individuale* raggiunto nei tre anni precedenti l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto delle progressioni orizzontali. Se non disponibili le valutazioni di performance dell'ultimo triennio, si farà riferimento alle valutazioni positive delle annualità precedenti.
2. Al punteggio su base 70 così ottenuto, si sommano due ulteriori elementi di valutazione:

2) ESPERIENZA PROFESSIONALE (**Max punti 15**)

1. Per *esperienza professionale* si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nell'Ente di appartenenza con decorrenza dall'ultima posizione economica di godimento. Il punteggio massimo attribuito è di **15 punti**. Al conseguimento del punteggio, concorrono i seguenti parametri aggiuntivi:

- a) Responsabilità del procedimento "semplice", ai sensi dell'art. 5, comma 1 della legge n. 241/1990 e succ. mod. e integr.;
- b) Incarichi per specifiche responsabilità e procedimenti complessi per il personale non incaricato di posizione organizzativa (art. 84 CCNL 16.11.2022);
- c) Svolgimento di due o più incarichi per specifiche responsabilità e procedimenti complessi per il personale non incaricato di posizione organizzativa;
- d) Incarichi di elevata qualificazione (art. 16 CCNL 11.11.2022);

2. Il punteggio assegnato all'*esperienza professionale*, viene così calcolato:

|                        |  |                            |                                       |                           |
|------------------------|--|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| Esperienza<br>maturata |  | Respons. proc.<br>semplice | Spec.<br>Responsabilità<br>(due o più | Elevata<br>qualificazione |
|------------------------|--|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------|

|                                |   |   | incarichi) |    |
|--------------------------------|---|---|------------|----|
| Fino ad anni 3                 | 1 | 3 | 7          | 9  |
| Superiore a 3 e fino ad anni 7 | 2 | 4 | 8          | 10 |
| Superiore a 7 fino ad anni 10  | 3 | 5 | 9          | 11 |
| Superiore ad anni 10           | 7 | 9 | 13         | 15 |

In caso di più incarichi svolti nel periodo di esperienza valutato, verrà applicato il criterio della prevalenza del punteggio maggiore, non cumulabile con i punteggi minori derivanti dallo svolgimento di altri incarichi.

### 3) COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI (**MAX PUNTI 15**)

1. Per *competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi* si intende l'attività di formazione professionale maturata nei tre anni precedenti alla decisione di istituzione delle progressioni orizzontali. Ogni attività formativa svolta deve essere stata previamente autorizzata dai rispettivi Responsabili del Servizio/Segretario comunale e certificata dagli enti di formazione mediante rilascio di attestato, certificato, etc. e/o con accertamento finale delle competenze acquisite. Sono incluse anche quelle attività formative assegnate a ciascuna Area/unità organizzativa dal *Piano della formazione* dell'Ente, le quali non necessitano di preventiva autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio.
2. Concorrono all'assegnazione di punteggio quelle attività formative **di durata totale pari o superiore a 20 ore** attinenti alle materie e ai procedimenti amministrativi assegnati al dipendente mediante atto formale (o atto autorizzativo), tra cui le attività di aggiornamento professionale. Sono escluse dall'assegnazione di punteggio quelle attività formative obbligatorie previste da specifiche disposizioni di legge (sicurezza, privacy, trasparenza, anticorruzione, etc.).
3. Il monte ore minimo di attività formativa svolta nell'ultimo triennio per poter accedere all'assegnazione del punteggio previsto è pari a **20 ore**. Il numero ore massimo di attività formativa valutabile è pari a **60 ore** nell'arco del triennio. Per le attività formative svolte nell'ultimo triennio che eccedono le 60 ore, si applica il punteggio massimo assegnabile (15 punti). Per ogni ora di attività formativa svolta eccedente il monte ore minimo (20 ore) viene attribuito un punteggio pari **0,25 punti**, fino ad un massimo di **15 punti**.

| <b>MONTE ORE MINIMO NELL'ULTIMO TIRENNIO: 20</b>              |              |
|---|--------------|
| <b>ATTIVITA' FORMATIVA SVOLTA IN ORE NELL'ULTIMO TRIENNIO</b> | <b>PUNTI</b> |
| 20  | 5            |
| 30  | 7,5          |
| 40  | 10           |
| 50  | 12,5         |
| 60 e oltre  | 15           |

### **Art. 7**

#### **PROCEDURA DI VALUTAZIONE**

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Segretario Comunale per i dipendenti titolari di posizione organizzativa.
2. Le valutazioni vengono comunicate al personale dipendente tramite il sito istituzionale. Il singolo dipendente se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla pubblicazione delle valutazioni, di visionare la propria scheda di valutazione per verificare eventuali discordanze e di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Comunale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'Organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.
3. La graduatoria viene approvata con apposita determinazione e affissa all'Albo Pretorio online per 15 giorni consecutivi. La graduatoria diventa definitiva ed efficace se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione, non vengono presentati al Segretario Generale/Responsabile del Servizio contestazioni per eventuali errori od omissioni. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.
4. Divenute esecutive le graduatorie finali, il Servizio competente provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.

## **Art. 8**

### **Avviso di selezione**

1. In seguito alla quantificazione delle risorse da destinare alle progressioni con determinazione del Responsabile del Servizio Personale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato all'Albo online dell'ente per almeno 15 (quindici) giorni.
3. Nell'Avviso devono essere indicati i seguenti elementi essenziali:
  - La quota percentuale delle progressioni orizzontali sugli aventi diritto ed i requisiti che i concorrenti devono possedere;
  - i criteri di valutazione;
2. L'avviso, nel principio di pari opportunità e massima partecipazione che sottende la procedura di attribuzione di nuove posizioni economiche, dovrà prevedere le più ampie ed idonee forme di regolarizzazione e soccorso istruttorio, prevedendo specifica modulistica e modalità semplificate di partecipazione.

## **Art. 9**

### **Entrata in vigore**

1. Il presente disciplinare entra in vigore il giorno stesso, in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Comunale, che lo approva.
2. L'entrata in vigore del presente disciplinare comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge, con esso incompatibili, ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.
3. Per quanto non espressamente previsto nel presente disciplinare, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione orizzontale al vigente disciplinare comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in materia di modalità di accesso all'impiego e sulle procedure selettive del Comune di Villaperuccio.