



UNIONE DEI COMUNI DEL FRIGNANO
Provincia di Modena

Regolamento
per la disciplina dell'attribuzione
della progressione economica orizzontale

adeguato alle disposizioni previste dal C.C.N.L. Funzioni Locali 2016/2018 del 21.5.2018

Art. 1 –

Oggetto del regolamento e principi di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno della categoria, nel rispetto dei principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, all'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001, agli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999, successivamente integrato dall'art. 9 del CCNL del 11 aprile 2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018.
2. 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.
3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri di selettività, merito e gradualità.

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene avviata la procedura.
2. L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Art. 3 – Numero delle progressioni economiche da attribuire

1. Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di parte stabile, costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali, nonché la percentuale, pur limitata e nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento, dei dipendenti che possono beneficiare della progressione.
3. Il Dirigente/Responsabile del personale, sentiti i Dirigenti/Responsabili dell'Ente, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione giuridica (A, B1, B3, C, D) provvede a determinare, e successivamente a darne comunicazione in delegazione trattante, il numero e i percorsi delle progressioni economiche che possono essere attuate, garantendo un criterio di proporzionalità delle risorse, laddove possibile, all'interno dei percorsi.
4. Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.
5. Per la determinazione dei contingenti di personale avente diritto per categoria, ai fini del calcolo delle progressioni possibili, pur avendo il C.C.N.L. del 21.5.2018 riunito in unica categoria D i profili d'accesso D1 e D3, si ritiene di tenere distinto il personale inquadrato nelle categorie giuridiche D1 e D3 al fine di non penalizzare i dipendenti inquadrati in categoria

giuridica D3 che non attingono alle risorse del Fondo con il differenziale di categoria D1 – D3.

6. Le risorse a disposizione distinte per categoria sono assegnate proporzionalmente secondo parametri differenziati che di seguito si riportano:
 - cat. A – 0,65
 - cat. B – 0,75
 - cat. C – 0,87
 - cat. D – 1,20.
7. Il totale dei dipendenti di ogni categoria viene moltiplicato per il rispettivo parametro. Dalla somma dei prodotti ottenuti si determina il coefficiente da utilizzare per determinare il valore individuale. Le risorse a disposizione per singola categoria si ottengono dalla moltiplicazione del coefficiente per i dipendenti aventi diritto.
8. Gli eventuali resti non utilizzati risultanti dal riconoscimento delle progressioni sono determinati a consuntivo e riassegnati nell'anno successivo alla stessa categoria alle quali si riferiscono per le medesime finalità.

Art. 4 - Requisiti d'ammissione

1. Le selezioni per le progressioni economiche sono riservate ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Unione dei Comuni del Frignano al 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione.
2. Per partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione, i seguenti requisiti:
 - a) una anzianità di servizio minima nella posizione economica immediatamente inferiore, differenziata per categoria come di seguito indicato:
 - per la categoria A: 2 anni,
 - per la categoria B: 2 anni, con esclusione dei passaggi da B2 a B3 e da B6 a B7 per i quali sono richiesti 3 anni,
 - per la categoria C: 3 anni,
 - per la categoria D: 4 anni, con esclusione dei passaggi da D2 a D3 e da D5 a D6 per i quali sono richiesti 5 anni.
 - b) aver riportato nell'ultimo triennio una valutazione finale pari o superiore alla media di punti 140 su 200 (7/10), attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente;
 - c) non essere stati sottoposti a procedimento disciplinare nei due anni precedenti la valutazione, concluso con irrogazione di provvedimento di grado superiore alla censura (rimprovero scritto).
3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di appartenenza. L'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 5 – Procedure selettive

1. Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai seguenti principi:

- imparzialità;
- pubblicità;
- trasparenza;
- pari opportunità.

2. La struttura preposta alla gestione del personale umane divulga tramite il sito istituzionale dell'Ente e per gg. 15, avviso interno di avvio delle procedure selettive indicando:
 - il numero dei passaggi e i percorsi economici determinati ai sensi dell'art. 3 del presente regolamento;
 - i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 6;
 - i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi verranno formulati e approvati con determinazione dirigenziale del Responsabile della gestione delle risorse umane;
 - b) attribuzione del punteggio relativo alle risultanze della valutazione della performance individuale ottenuta nel triennio che precede l'anno in cui si attiva l'istituto;
 - c) attribuzione del punteggio relativo all'anzianità di servizio nella categoria, come da tabella riportata all'art.6, 4. comma.
3. Per il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa la scheda di valutazione della performance individuale presa a riferimento è quella adottata dall'ente per il riconoscimento del compenso incentivante la produttività collettiva ed individuale.
4. Per il personale dipendente titolare di posizione organizzativa la scheda di valutazione della performance individuale è quella adottata dall'ente per il riconoscimento della retribuzione di risultato a conclusione del processo di valutazione effettuato dal Nucleo di Valutazione.
5. Il dipendente può prendere visione e verificare i documenti contenuti nel fascicolo personale previa richiesta anche informale.

Art. 6 – Criteri di valutazione

1. La valutazione è costituita da tre parametri:

1	Esperienza maturata	Anzianità di servizio a tempo indeterminato nella categoria
2	Risultanze della valutazione	Punteggio medio risultante dalla valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello della selezione, rapportato in decimi.
3	Competenze acquisite o certificate a seguito della partecipazione a percorsi formativi	Ricompreso nel punteggio della scheda individuale sino alla definizione dei criteri con il C.C.D.I. 2019

2. L'anzianità di servizio di cui al parametro 1. è differenziata per categoria come da requisiti

prescritti per l'ammissione alla selezione, indicati all'art. 4, 2. comma. Il punteggio dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione economica è ottenuto dividendo la stessa per il numero di anni indicati all'art. 4, 2.comma.

3. Il risultato senza arrotondamenti viene moltiplicato per un coefficiente determinato in 1,5 per le categorie giuridiche B3, C1, D3 iniziali e in 1 per le restanti categorie.
4. Il punteggio della scheda di valutazione di cui al parametro 2. si somma al punteggio dell'anzianità di servizio.
5. Si riporta di seguito la tabella esemplificativa per la formazione della graduatoria:

parametro 1.:

Categoria	Anzianità minima (1)	Anzianità maturata (2)	Periodi (3) = colonna 2:1	Bonus di categoria (4)	Punteggio finale (5) = colonna 3x4
A1, B1, B3 giuridico	2			1,5	
A2, A3, A4, A5, A6, B3 econ. B4, B5, B7	2			1	
B2,B6	3			1	
C1	3			1,5	
C2, C3, C4- C5, C6	3			1	
D1, D3 giuridico	4			1,5	
D4, D6	4			1	
D2, D3 D5	5			1	

Parametro 2.

Scheda di valutazione						
Punti 200	Punti 190	Punti 180	Punti 170	Punti 160	Punti 150	Punti 140
10/10	9,5/10	9/10	8,5/10	8/10	7,5/10	7/10

Art. 7 - Formazione graduatorie

1. L'approvazione della graduatoria distinta per categoria è approvata dal Dirigente/Responsabile del personale.
2. La graduatoria viene pubblicata per almeno 15 giorni sull'albo pretorio on line ed affissa in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Decorso tale termine, la graduatoria diventa definitiva.
3. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

Articolo 8 - Entrata in vigore e abrogazioni

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della sua pubblicazione.
2. Dall'entrata in vigore del presente regolamento, è abrogata la precedente disciplina approvata con il Contratto Collettivo Decentrato di parte giuridica sottoscritto il 12 agosto 2000.
3. Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.