



***Comune di Vaglia
Città Metropolitana di Firenze***

***Regolamento per la disciplina della progressione economica
all'interno della categoria***

INDICE:

Art. 1 - Ambito di applicazione

Art. 2 - Progressione economica all'interno della categoria

Art. 3 – Periodicità delle selezioni

Art. 4-- Posizioni economiche da attribuire

Art. 5 – Risorse da destinare alla progressione economica all'interno della categoria

Art. 6 – Requisiti per accedere alla progressione economica all'interno della categoria

Art. 7 – Procedimento per la formazione delle graduatorie

Art. 8 – Riparto delle risorse

Art. 9 – Criteri per l'attribuzione delle progressioni e la formazione delle graduatorie

Art. 10 – Possibilità di ricorso interno

Art. 11 – Personale dell'Ente comandato, distaccato o assegnato temporaneamente ad altri Enti

Art. 12 - Abrogazioni e norme di rinvio

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'istituto della nuova progressione economica all'interno della categoria (di seguito "PEO") nel rispetto di quanto previsto dai principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare all'articolo 16 del CCNL 21.5.2018, e dall'art. 16 del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) stipulato il 17.07.2019, e si applica al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Vaglia.

Art. 2 - Progressione economica all'interno della categoria

1. Le PEO possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse di parte stabile, a tal fine annualmente disponibili nel Fondo risorse decentrate, costituito ai sensi del vigente CCNL comparto funzioni locali, e nei limiti delle stesse.

2. Coerentemente con le disposizioni normative e contrattuali, le PEO sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, e tenendo conto, anche, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

3. Qualora in un anno, il dipendente non abbia riportato alcuna valutazione tramite il Sistema di Valutazione della Performance per assenze dovute a:

- maternità;
- infortunio;
- malattia continuativa;
- assenza prolungata per congedi previsti dalla normativa per assistenza a congiunti con handicap grave accertato;

nel procedimento per il riconoscimento della PEO, sarà tenuto conto delle risultanze della valutazione della performance individuale di soli due anni del triennio.

Nell'ipotesi in cui la valutazione sia assente per due anni nel triennio, verrà tenuto conto della valutazione di due anni nell'ultimo quadriennio.

4. Può beneficiare della progressione economica orizzontale in ciascun anno, una quantità percentuale di personale per ciascuna categoria, avente titolo a partecipare alla selezione, e comunque in subordine nei limiti e a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo.

5. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategorie ove ancora previste, con l'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 A6;

per la categoria B dalla B1 alla posizione B8 e dalla B3 alla posizione B8;

per la categoria C dalla C1 alla C6;

per la cat. D dalla D1 alla posizione D7.

6. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle disposizioni contrattuali vigenti al momento del riconoscimento.

ART.3 Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni verranno effettuate previa contrattazione riguardo al budget da destinare all'istituto de quo, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente e i relativi benefici avranno decorrenza dall'1 gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il contratto integrativo decentrato.

ART. 4 Posizioni Economiche da attribuire

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato 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 costituito ai sensi del vigente C.C.N.L del Comparto Regioni Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale per cui in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 5- Risorse da destinare alla progressione economica all'interno della categoria

1. Le risorse da destinarsi alle PEO, ai sensi dell'art. 16, comma 7, del CCNL 21.05.2018, sono di seguito, denominate fondo complessivo.

Viene determinato in sede di contrattazione integrativa un budget da destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria nell'ambito delle risorse stabili disponibili (e quindi non destinate ad altri istituti) secondo i seguenti criteri:

- budget massimo complessivo calcolato moltiplicando il costo medio degli scatti economici all'interno di ciascuna categoria per il 35% dei dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alla medesima categoria, per le categorie A, B/B3 (che si intendono accorpate), C e D/D3.(anche queste ultime accorpate);
- nel caso in cui il budget calcolato come sopra risulti eccedente le risorse stabili disponibili, il budget effettivo sarà pari alle risorse effettivamente disponibili fino ad esaurimento delle stesse.

Art. 6 - Requisiti per accedere alla progressione economica all'interno della categoria

I requisiti per accedere alla progressione economica sono:

- a) aver prestato due anni di servizio presso l'Ente e/o altro Ente pubblico a seguito di mobilità del dipendente con la permanenza di almeno un anno presso il Comune di Vaglia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando, distacco o assegnazione temporanea;

b) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento e nel medesimo profilo professionale da almeno 36 mesi. Al fine del computo del presente requisito:

- la frazione di mese del rapporto di lavoro superiore a 15 giorni è computata come mese intero;
- per il personale trasferito da altro ente a seguito di procedure di mobilità esterna, si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- si fa riferimento al servizio effettivamente prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei periodi di aspettativa senza assegni (non retribuita);

c) essere in possesso della valutazione della performance individuale ai sensi dell'art. 2 del presente regolamento;

d) non aver riportato provvedimenti disciplinari pari o superiori alla censura nel biennio precedente a quello di attivazione della selezione;

e) non essere incorso in sospensioni dal servizio a seguito di procedimento giudiziario in corso;

f) aver conseguito la media di valutazione dei risultati conseguiti nell'ultimo triennio con una soglia minima di accesso di 105 punti pari al 70% del punteggio massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'Ente;

Art. 7. Procedimento per la formazione delle graduatorie

1. Le procedure di selezione, finalizzate alla progressione della posizione economica, compatibilmente con le risorse disponibili sono attivate con cadenza annuale e con decorrenza dei benefici economici dal 1° gennaio dell'anno stesso.

Le selezioni vengono attivate, dal Responsabile del Servizio Personale e/o dal Segretario Generale successivamente alla valutazione del personale riferita all'anno precedente, compatibilmente con le risorse stabili disponibili a valere sul Fondo risorse decentrate dell'anno e previa intesa nell'ambito della contrattazione decentrata e relativa sottoscrizione del CCDI.

2. Le procedure inerenti all'assegnazione delle progressioni economiche all'interno della categoria sono le seguenti:

a- Il Responsabile del Servizio Personale dopo la sottoscrizione del CCDI che stabilisce le risorse destinate alle Peo, procede all'ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti sulla base della documentazione esistente agli atti secondo i criteri sopraindicati. Predispone apposito elenco riportante, in ordine decrescente, gli aventi titolo a partecipare alla progressione, con indicazione della posizione economica in godimento, dell'anzianità di servizio maturata in tale posizione economica e del punteggio riportato da ciascuno sulla base della valutazione del triennio precedente;

b- Le graduatorie saranno distinte per categorie giuridiche di inquadramento dei dipendenti aventi titolo a partecipare alla selezione accorrandosi a tal fine le categorie giuridiche D1 e D3 e le categorie B1 e B3. All'interno di ciascuna graduatoria i dipendenti saranno ordinati in modo decrescente avuto riguardo al punteggio conseguito a approvate con determina dirigenziale.

Con il medesimo atto sarà contestualmente, data indicazione delle disponibilità finanziarie complessive, stabilite con le modalità di cui al comma 1, e delle disponibilità specifiche destinate agli incrementi retributivi per ciascuna categoria, quantificate secondo il metodo di riparto di cui all'art.8.

c- La graduatoria provvisoria di cui sopra – con l'individuazione degli assegnatari sarà pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale "Amministrazione trasparente", con l'indicazione del termine entro il quale, i dipendenti potranno presentare osservazioni in conformità al successivo art.10.

3. Gli incrementi retributivi saranno conferiti nei limiti delle risorse attribuite ad ogni singola categoria secondo il metodo di riparto di cui all'art. 8 del presente regolamento.

Per ogni singola procedura selettiva non può essere conferito più di un incremento retributivo. Con riferimento allo stesso anno non può essere indetta più di una procedura selettiva.

Art. 8. Riparto delle risorse

1. Le progressioni economiche sono disposte sulla base delle graduatorie di cui all'art. 7 del presente regolamento e nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal contratto integrativo decentrato secondo quanto previsto all'art. 5.

2. A ciascuna categoria di inquadramento del personale avente titolo a partecipare alla selezione, ad eccezione delle categorie B/B3 e D/D3 che saranno conteggiate come un'unica categoria, viene riservata una quota parte delle risorse disponibili per le progressioni orizzontali destinate a tale fine nell'anno in corso. Potrà beneficiare annualmente dell'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria una quota limitata di dipendenti determinata come segue:

10% per le A

30% per le cat. D

30% per le cat. C

30% per le cat. B .

Di coloro che hanno i requisiti per poter partecipare con arrotondamento per eccesso, nei limiti delle risorse a ciò destinate garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria il tutto nel rispetto della misura percentuale indicata.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nel limite delle risorse disponibili e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni anche successive.

Art. 9. Criteri per l'attribuzione delle progressioni e la formazione delle graduatorie

Le progressioni orizzontali sono effettuate nel limite delle risorse disponibili, secondo l'ordine di merito delle graduatorie formate ai sensi dell'art. 7 nelle quali sono inseriti, sulla base dei punteggi conseguiti, i dipendenti aventi titolo a partecipare al procedimento di attribuzione in quanto in possesso dei requisiti specificati nell'art. 6.

I criteri per l'attribuzione della progressione sono costituiti da due 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 quello della selezione |

a) Risultanza della valutazione **punti 80** che verranno attribuiti come segue:

Media del punteggio conseguito nella scheda di valutazione dell'ultimo triennio x 80 / 150 (punteggio max);

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente si procederà al riproporzionamento del punteggio.

b) **punti 20** esperienza maturata negli anni di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 punti l'anno per un massimo di dieci anni per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.

I ratei mensili vanno conteggiati in dodicesimi.

Sono considerati solo i periodi di servizio svolti nella Pubblica Amministrazione, si considerano i contratti di lavoro a indeterminato e tempo determinato. Non formano oggetto di valutazione i servizi prestati in attività lavorative non di lavoro dipendente e comunque non regolate dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del comparto funzioni locali.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- assenza di precedenti progressioni economiche all'interno della categoria;
- posizione economica inferiore
- maggiore età anagrafica;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggiore punteggio riportato nella valutazione della performance dell'ultimo triennio;

Gli eventuali resti rispetto all'importo stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata:

- a) Saranno utilizzati per le progressioni delle categorie più basse fino ad esaurimento, scorrendo l'ordine di graduatoria;
- b) Se risultano insufficienti per attribuire almeno una progressione, o gli eventuali resti dopo l'applicazione del precedente punto a) confluiscono all'interno della quota destinata all'incentivazione della produttività da distribuire nell'anno di riferimento.

Art. 10 Possibilità di ricorso interno

1. Dal momento della pubblicazione delle graduatorie all'albo, ciascun dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura che lo riguardano
2. Ciascun dipendente potrà presentare osservazioni entro 8 giorni dalla data di pubblicazione.

I ricorsi motivati possono riferirsi esclusivamente agli eventuali elementi di valutazione riferiti all'anzianità di servizio nella categoria o all'anzianità di servizio complessivamente maturata

3. Entro i successivi 10 giorni alla scadenza del precedente *termine il Responsabile del Settore .personale deciderà sulle osservazioni presentate.*

Art. 11. Personale dell'Ente comandato, distaccato o assegnato temporaneamente ad altri enti

1. Il personale comandato, distaccato o assegnato temporaneamente ad altri Enti ha diritto a partecipare alle procedure per le nuove PEO, alle condizioni previste dal presente regolamento. Il servizio prestato in comando, distacco o assegnazione temporanea è equiparato al servizio prestato presso il Comune di Vaglia.
2. Per i dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea, che non sono stati valutati dai soggetti valutatori del Comune di Vaglia ai fini della nuova PEO, verrà considerata la valutazione assegnata dai valutatori esterni.
3. Quanto previsto al comma 2 è applicato anche al personale assunto dal Comune di Vaglia tramite l'istituto della mobilità.

Art. 12. Abrogazioni e norme di rinvio

1. A far data dall'adozione del presente regolamento sono abrogate le precedenti disposizioni in materia.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si fa rinvio alle norme dei Contratti Collettivi Nazionali disciplinanti la materia e la normativa di riferimento.

