



CITTÀ DI ACIREALE
DIREZIONE STRATEGICA DEL PERSONALE

**REGOLAMENTO:
LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E LA METODOLOGIA
DI VALUTAZIONE**

SOMMARIO

- Art. 1 - La disciplina*
- Art. 2 - I requisiti*
- Art. 3 - La procedura*
- Art. 4 - Disposizioni comuni*
- Art. 5 - Criteri di attribuzione dei punteggi*
- Art. 6 - La metodologia di valutazione*
- Art. 7 - Disposizioni finali*

Art. 1

La disciplina

Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, in coerenza con i principi dettati dalla normativa vigente e, nello specifico, in riferimento all'articolo 23 del D. Lgs. n. 150/2009, all'articolo 52 del D. Lgs. n. 165/2001, ai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018, e al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il 30/12/2020;

Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento degli obiettivi impartiti nel tempo dall'amministrazione.

Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche un numero di dipendenti non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

La percentuale di dipendenti in progressione è stabilito in sede di approvazione del bando ed in funzione delle risorse messe a disposizione.

Hanno titolo a partecipare alle selezioni i dipendenti a tempo indeterminato che sono in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e che non siano stati destinatari di un provvedimento di sospensione cautelare dal servizio durante il periodo oggetto della progressione.

La gestione delle progressioni si conforma alle nuove norme sulla cosiddetta

armonizzazione contabile, che prevedono la costituzione del fondo per le risorse decentrate e la ripartizione dello stesso con il contratto decentrato integrativo.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

Art. 2

I requisiti

Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti:

in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno in cui è avviata la selezione;

che hanno maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'avvio della selezione di progressione, una anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica posseduta. Ai fini della suddetta anzianità, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;

che non hanno usufruito dell'avanzamento economico nella progressione precedente, ove avvenuta nei precedenti quattro anni;

che i giudizi di performance nel triennio precedente abbiano una media ponderale non inferiore a 70/100.

Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma 1, lett. b., sono compresi anche i periodi prestati presso altre pubbliche amministrazioni e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente nella stessa categoria e nello stesso profilo.

Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato, in uno degli anni dell'ultimo triennio per causa non imputabile allo stesso, si farà ricorso alle ultime valutazioni disponibili.

Nel caso in cui un dipendente non sia in possesso, per causa non imputabile allo stesso, di tre valutazioni si farà ricorso alla media delle valutazioni disponibili.

Art. 3

La procedura

La progressione economica è indetta dal dirigente del personale entro 120 giorni dall'assegnazione delle risorse o dalla conclusione della selezione precedente.

Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e all'albo pretorio on line per almeno 15 giorni.

Il bando precisa per ciascuna categoria economica e per ciascuna area, in proporzione al numero di dipendenti assegnati, le risorse economiche ed il numero di dipendenti che fruiranno della progressione.

E' nella facoltà del dirigente al personale accorpate in un'unica selezione i dipendenti della medesima categoria economica, o anche diversa, laddove, suddivisi in più aree, non raggiungano in ciascuna un numero sufficiente per l'applicazione della percentuale di progressione.

I dipendenti interessati presentano, entro il termine stabilito dal Bando, apposita istanza di partecipazione, utilizzando il modulo predisposto.

Il Dirigente al personale forma, per ciascuna Area, tante graduatorie per ogni categoria economica, indicando per ciascun dipendente il punteggio derivante dai titoli e quello di performance per singola annualità (con la relativa media) e quello complessivo.

Il dirigente del Settore Personale forma ed approva con proprio provvedimento, per ogni area e per ogni categoria economica, le graduatorie finali indicando il pun-

teggio complessivo e quello ottenuto dai singoli fattori sulla base dei criteri stabiliti al successivo articolo 5.

Le graduatorie sono pubblicate per almeno 15 giorni sul sito internet del Comune ed affisse in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Entro i successivi 15 giorni dalla pubblicazione, anche con l'assistenza delle OO.SS., il dipendente può avanzare motivata richiesta di riesame. Decorso tale termine, le graduatorie diventano definitive.

Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno in cui il contratto collettivo decentrato integrativo, che le ha previste e finanziate, è stato sottoscritto.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con il punteggio più elevato nei giudizi di performance; in caso di ulteriore parità a quello con più anzianità di servizio nella posizione economica e nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

Art. 4

Disposizioni comuni

Ai dipendenti a cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche, la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni, il punteggio di performance dell'anno a cui si riferisce è ridotto del 30%. Per le sanzioni della multa o della sospensione fino a 10 giorni la riduzione è del 10%.

Nel caso in cui un dipendente, neo assunto, sia in possesso della valutazione relativa al solo biennio di permanenza nella posizione di assunzione, si terrà conto della valutazione della media del biennio.

Art. 5

Criteri di attribuzione dei punteggi

I criteri di formazione della graduatoria sono i seguenti:

- la media delle valutazioni del triennio precedente, fino ad un massimo di 100 punti e sino alla seconda cifra decimale;
- titoli di studio superiore a quello necessario per l'accesso in possesso del candidato alla data di scadenza della presentazione dell'istanza di selezione, fino ad un massimo di 5 punti, secondo il seguente criterio di calcolo:

categoria A:

diploma di scuola media superiore della durata minima di 4 anni con punteggio sino a 48/60 o 80/100, punti **2**

diploma di scuola media superiore della durata minima di 4 anni con punteggio superiore a 48/60 o 80/100, punti **5** (*non si cumula con il punteggio di cui al punto 1*)

categoria B1 giuridica:

diploma di scuola media superiore della durata minima di 4 anni con punteggio sino a 48/60 o 80/100, punti **2**

diploma di scuola media superiore della durata minima di 4 anni con punteggio superiore a 48/60 o 80/100, punti **5** (*non si cumula con il punteggio di cui al punto 1*)

categoria B3 giuridica:

diploma universitario (laurea triennale) con punteggio sino a 100, punti **2**

diploma universitario (laurea triennale) con punteggio oltre 100, punti **3** (*non si cumula con il punteggio di cui al punto 1*)

diploma di laurea (laurea specialistica, magistrale e vecchio ordinamento), punti **5**
(*non si cumula con il punteggio di cui al punti 1 e 2*)

diploma di laurea (laurea specialistica, magistrale e vecchio ordinamento)

categoria C:

diploma universitario (laurea triennale) con punteggio sino a 100, punti **1**

diploma universitario (laurea triennale) con punteggio oltre 100, punti **2** (*non si cumula con il punteggio di cui al punto 1*)

diploma di laurea (laurea specialistica, magistrale e vecchio ordinamento), con punteggio sino a 100, punti **3** (*non si cumula con il punteggio di cui al punti 1 e 2*)

diploma di laurea (laurea specialistica, magistrale e vecchio ordinamento), con punteggio oltre 100, punti **4** (*non si cumula con il punteggio di cui al punti 1, 2 e 3*)

master di I° livello, punti **1**

master di II° livello, punti **2**

dottorato di ricerca (o titolo equipollente), punti **2**

categoria D:

secondo diploma di laurea (laurea specialistica, magistrale e vecchio ordinamento), con punteggio sino a 100, punti **2**

secondo diploma di laurea (laurea specialistica, magistrale e vecchio ordinamento), con punteggio oltre 100, punti **3** (*non si cumula con il punteggio di cui al punto 1*)

master di I° livello, punti **1**

master II° livello, punti **2**

dottorato di ricerca (o titolo equipollente), punti **2**

Art. 6

La metodologia di valutazione

Il punteggio di cui al punto a) dell'articolo precedente è attribuito con riferimento alla performance organizzativa e individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali accertati sulla base del sistema di valutazione della performance in uso.

La valutazione è effettuata annualmente dal dirigente della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività.

Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal dirigente in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.

In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

Art. 7

Disposizioni finali

Il presente Regolamento entra in vigore con l'esecutività della Deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.

Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.

Ai fini del rispetto delle Norme sulla Trasparenza verrà pubblicato all'interno del Sito Web dell'Ente sotto la Sezione Amministrazione Trasparente.

Copia del regolamento è inserita nella raccolta degli atti normativi dell'ente.

