



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 217 DEL 26/10/2017

OGGETTO: Approvazione "Regolamento per le Progressioni Economiche Orizzontali".

L'anno duemiladiciassette, addì ventisei, del mese di Ottobre, alle ore 13:45, presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Avv. QUARTO FABRIZIO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	QUARTO FABRIZIO	SI
VICESINDACO	RICCI MARIA CRISTINA	SI
ASSESSORE	BOMMINO MICHELE	SI
ASSESSORE	DI BELLO RAFFAELLO MARIA	--
ASSESSORE	DI GREGORIO ANTONIA FRANCA MARIA	SI
ASSESSORE	GUGLIELMI MARIA ROSARIA	SI
ASSESSORE	LEPORE PAOLO	--
ASSESSORE	SEMERARO GIUSEPPE	SI

Presenti n° 6 Assenti n° 2

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa PERRONE FRANCESCA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l' Avv. QUARTO FABRIZIO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Premesso:

che l'art. 5 del CCNL 31/03/1999 - Comparto Regioni ed Enti Locali detta norme in materia di Progressioni Economiche all'interno della categoria;

Richiamati:

- Il regolamento degli Uffici e Servizi approvato con delibere G.M. n. 1336/97 e modificate con delibere G.M. n. 703/98 e G.M. n. 23/2008;
- la delibera G.M. n. 294 del 05/11/2012 "Sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente non dirigente ai sensi del D. lgs. 150/2009 e S.M.I.
- la delibera G.M. n. 43/2016 di approvazione Regolamento per le Progressioni Economiche Criteri e sistema di valutazione" del Comune di Massafra;

Visti:

- il D.lgs. 267/2000, l'art. 23 del D.lg. 150/2009, l'art. 52 del D.lgs. 165/2001;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento agli artt. 5 e 13 del CCNL 31/03/1999;

Considerato che:

nella contrattazione decentrata per il 2017 sono state esperite le relazioni sindacali previste dalla normativa e dalla contrattazione nazionale ai sensi dell'art.7 C.C.N.L. 01/04/1999, le quali si sono concluse con il nuovo Regolamento giusto verbale del 18/10/2017;

Si rende pertanto necessario approvare il nuovo regolamento comunale che disciplina l'istituto della progressione economica "orizzontale", consistente nella possibilità per il personale dipendente di progredire all'interno della stessa categoria di inquadramento acquisendo quote di retribuzione fissa, basate sulle competenze;

Acquisite:

Le note prot. n. 35733 del 06/10/2017 e prot. n. 37257 del 17/10/2017 del Dirigente Dott. Simone Simeone di osservazione in ordine al Regolamento PEO;

il verbale di D.T. del 18/10/2017 in cui la parte pubblica a maggioranza e le OOSS presenti approvano la bozza di regolamento.

Tutto quanto sopra esposto, il sottoscritto rimette alla Giunta comunale, quale organo competente, l'approvazione del "Regolamento per le Progressioni Economiche Orizzontali" del Comune di Massafra;

VISTA la bozza di regolamento, che si allega al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

VISTO lo Statuto del Comune;

IL DIRIGENTE

GIUNTA COMUNALE Atto N.ro 217 del 26/10/2017

Dott. Simone Simeone

LA GIUNTA COMUNALE

Vista e fatta propria la Relazione Tecnica sopra esposta

Visto l'art. 5 del CCNL 31/03/1999 - Comparto Regioni ed Enti Locali detta norme in materia di Progressioni Economiche all'interno della categoria.

Vista la bozza del Regolamento per le Progressioni Economiche – Criteri e sistema di valutazione” del Comune di Massafra;

Acquisiti i pareri, espressi ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000;

Con voti unanimi, espressi in modo palese,

DELIBERA

1. DI APPROVARE il “Regolamento per le Progressioni Economiche Orizzontali” del Comune di Massafra;
2. DI DEMANDARE al Servizio Personale ogni adempimento connesso e conseguente al presente provvedimento, tra cui la trasmissione ai Dirigenti alle OO.SS. e alla RSU per opportuna conoscenza;
3. DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma, 4 del D.Lgs n. 267 del 18 agosto 2000.

Il Sindaco

Avv. QUARTO FABRIZIO

Il Segretario Generale

Dott.ssa PERRONE FRANCESCA



CITTA' DI MASSAFRA
Provincia di TARANTO

D.T. 18.10.2017

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

ASUFP
Stella

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Pier
Maso



ART. 1

ISTITUZIONE DEL FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

E' istituito il fondo stabile delle progressioni orizzontali a garanzia un sistema meritocratico permanente di avanzamento di carriera, nel principio della ciclicità annuale delle selezioni.
Sono ammessi alle selezioni i dipendenti di ruolo del Comune di Massafra appartenenti alle categorie B, C e D.

ART. 2

**CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI POSTI A CONCORSO
PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

In base alle risorse disponibili i posti a concorso per la progressione economica saranno distribuiti in uguale percentuale per ciascuna categoria calcolando l'ipotesi di progressione di quella a maggior costo.
Nel caso in cui le risorse disponibili non fossero sufficienti a garantire la copertura di almeno una unità per categoria economica, la ripartizione avverrà a partire dalle posizioni economiche più basse, con esclusione delle stesse nella successiva progressione orizzontale.

ART. 3

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Per il sistema di valutazione si fa riferimento alla relativa Deliberazione di Giunta Comunale di approvazione.

ART. 4

LA VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI

La valutazione viene effettuata dal dirigente responsabile della struttura a cui il valutato dipende funzionalmente al momento dell'avvio della procedura selettiva (pubblicazione del bando di concorso per le progressioni orizzontali).
Al fine di garantire il principio per cui la valutazione deve essere espressa a partire dalla conoscenza del lavoro svolto dalle persone, il dirigente nel caso di dipendente proveniente da un'altra struttura interna, per trasferimento nel corso dell'anno, o nel caso che il dirigente valutatore sia stato appena nominato, si avvale della collaborazione del precedente dirigente o, nel caso di pensionamento o trasferimento di quest'ultimo, dei responsabili di settore. La collaborazione alla valutazione del precedente dirigente si rende necessaria qualora il dipendente abbia prestato attività lavorativa nella precedente unità organizzativa per un periodo inferiore ai 5/12 del periodo annuale di lavoro. La valutazione del dipendente è di esclusiva competenza del dirigente qualora il dipendente abbia prestato attività lavorativa nella sua unità organizzativa per un periodo superiore ai 7/12 del periodo annuale di lavoro.

ART. 5

RUOLO DELLA RIPARTIZIONE RISORSE UMANE

L'Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane" provvede:

- alla pubblicazione degli avvisi di selezione;
- all'istruttoria delle domande di partecipazione alle procedure selettive, disponendo, nel caso, l'esclusione dei candidati non aventi diritto;
- alla distribuzione delle schede di valutazione ed alla loro raccolta, una volta compilate dai dirigenti valutatori;
- alla formazione ed approvazione della graduatoria di merito;
- alla raccolta e trasmissione degli eventuali ricorsi all'OLIV;
- alla raccolta delle eventuali decisioni dell'OLIV ed alla formazione ed approvazione della graduatoria di merito finale.

Le schede di valutazione faranno parte del fascicolo personale del dipendente.

Di. C. C. A. S.
P. C. C. A. S.



ART. 6

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o dalle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A dalla posizione A1 alla A5

per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7

per la categoria C dalla posizione C1 alla C5

per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6;

il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quella indicato nella tabella C allegata al CCNL dell'11-4-2008;

in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31-3-1999, alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, nelle diverse categorie, parteciperà il personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che sia in possesso dei seguenti requisiti:

1. aver un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi (art. 9 CCNL 11-4-2008) presso il Comune di Massafra alla data di pubblicazione del Bando;
2. essere in possesso di almeno n° 2 (due) valutazioni acquisite nel Comune di Massafra;
3. La valutazione individuale dovrà essere calcolata prendendo a riferimento il punteggio delle schede di valutazione non normalizzate riferite ai due anni precedenti. Il punteggio non dovrà essere inferiore a 91 punti

Sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio effettivo per almeno tre mesi dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo
- assenza per infortuni per cause di servizio
- permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92, ex art. 33 comma 3;

la progressione economica orizzontale non può essere attribuita al personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione:

- è collocato in posizioni extradotazionali in quanto posto fuori ruolo;
- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 5, del Decreto Legislativo 267/2000;
- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 Decreto Legislativo 267/2000;
- è collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, comma 5 e seguenti, del Decreto Legislativo 151/2001 e successive modificazioni e/o integrazioni.

I periodi di cui agli istituti richiamati alla lett. e) del presente articolo non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche orizzontali;

l'ulteriore requisito di accesso alla procedura per la progressione di non aver subito procedimenti disciplinari che si siano conclusi nell'anno di valutazione e nel biennio precedente con l'irrogazione di sanzione superiore alla censura (richiamo scritto);

a parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella categoria di appartenenza



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di TARANTO

- anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore
- maggiore età anagrafica.

ART. 7

CRITERI PESATURA PER CIASCUNA CATEGORIA

1. I dipendenti che sono in possesso dei requisiti e criteri di cui agli artt. 6 e 7 per la progressione economica all'interno della categoria saranno valutati tenendo conto:

- del merito individuale e sviluppo delle competenze;
- dell'esperienza professionale maturata;

Pertanto, sarà attribuibile un punteggio pari a complessivi 100 punti, ripartiti nelle tipologie di seguito riportate:

- valutazione individuale e sviluppo competenze (massimo punti 75);
- esperienza professionale (massimo punti 25);

A. VALUTAZIONE INDIVIDUALE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si considera la media semplice delle schede di valutazione non normalizzate presenti nell'ultimo biennio antecedente all'anno di attribuzione della progressione economica orizzontale e non inferiore a punti 91 ottenuti considerando:

- La media dei punteggi ottenuti dalla somma degli aventi diritto divisi per categoria ottenuti negli ultimi 2 anni
- Il punteggio ottenuto dalla media va sottratto dalla valutazione massima prevista per ogni categoria (cat. D 112 cat. C 110 cat. B 108)
- La differenza ottenuta decurtata dell'80% andrà ad aumentare e/o diminuire il punteggio sopra e/o sotto la media di ogni candidato per categoria

Es. n. dipendenti cat. D :

DIPENDENTI	Media punteggio anni precedenti		
D4	106	- 1,96	104,04
D5	100	+1,96	101,96
D6	98	+ 1,96	99,96
D1	112	- 1,96	110,04
D3	95	+ 1,96	96,96
Tot. Media	102.20		
Differenza 112-102,20-80%	1,96		

- Il punteggio si ottiene moltiplicando il punteggio previsto per questo criterio (75 punti) per il punteggio derivante dal calcolo sopra descritto e dividendo il totale per il punteggio massimo previsto dalla scheda di valutazione per categoria (cat. D 112 cat. C 110 cat. B 108)

B. ESPERIENZA PROFESSIONALE

Vengono attribuiti 1.00 punto per anno fino ad un massimo di 25 punti;

Il punteggio si ottiene moltiplicando il periodo di servizio effettivo nella categoria economica di appartenenza espresso in giorni per 1 e dividendolo per 360 gg. anno commerciale.

Per la valutazione dell'esperienza professionale si considerano i periodi di servizio effettivo, a tempo indeterminato, prestati nella categoria di appartenenza, anche presso altre Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo n° 165/2001.

Al dipendente che supera il punteggio massimo, vengono attribuiti 25 punti.

Non vengono computati ai fini dell'esperienza professionale i periodi di assenza di cui agli istituti richiamati alla lett. d) dell'art. 6.



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di TARANTO

Per le progressioni economiche decorrenti dal 2019 sarà attribuito un punteggio pari a complessivi 100 punti così ripartiti:

- A) Valutazione individuale (max 60 punti)
- B) Esperienza professionale maturata (max 25 punti)
- C) Sviluppo delle competenze (max 15 punti)

Per lo sviluppo delle competenze saranno assegnati i seguenti punteggi fino ad un massimo di 15 punti:

- | | |
|--|--|
| 1. corsi di formazione interna | punti 0,10 per ogni ora fino ad un massimo di 20 ore |
| 2. corsi di formazione esterna | punti 0,10 per ogni ora fino ad un massimo di 20 ore |
| 3. corsi di formazione esterna di più giorni | punti 1,00 per ogni ora fino ad un massimo di 10 punti |
| 4. corsi di addestramento professionale | punti 0,10 per ogni ora fino ad un massimo di 10 ore |

Saranno valutati a tal fine i corsi di formazione frequentati nel biennio precedente ad eccezione delle PEO 2019 per i quali saranno valutati i corsi frequentati nel solo anno 2018 sulla base dei Piani della Formazione formalmente approvati e attuati.

CONTROVERSIE

Avverso l'attribuzione dei punteggi inerenti l'esperienza professionale e lo sviluppo delle competenze (lett. B) e C) dell'art. 6) è ammesso ricorso all'OLIV, entro il termine perentorio di 15 (quindici) giorni dalla pubblicazione all'Albo ^{del} Pretorio dell'Ente della graduatoria di merito.

L'OLIV decide entro 15 (quindici) giorni dalla ricezione del ricorso e ne dà comunicazione scritta all'interessato e alla 2^a Ripartizione - Ufficio Personale.