



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE
ALLEGATA ALLA DELIBERA DELLA
GIUNTA PROVINCIALE
N° 37 DEL 06 MAG. 2020

Approvato con Deliberazione Commissariale con i poteri della Giunta n. del
....

ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina la metodologia di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (da qui in poi indicata con l'acronimo P.E.O.), secondo quanto previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali 21.5.2018 triennio 2016/2018 (d'ora in poi "CCNL") ed è finalizzato esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente area non dirigenziale, a garanzia di un sistema meritocratico permanente di avanzamento di carriera.

La progressione economica orizzontale consente i passaggi dalla fascia retributiva attualmente rivestita a quella immediatamente superiore, all'interno della categoria di appartenenza, nel limite delle risorse economiche disponibili ed in base ad apposita graduatoria di merito, per ognuna delle quattro categorie di appartenenza dei dipendenti.

Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa vigente.

La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari ovvero dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 3 anni) in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriali B3 e D3, 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 Cat. A dalla posizione A1 alla A6;
- per la Cat. B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la Cat. C dalla posizione C1 alla C6;
- per la Cat. D dalla posizione D1 alla D7 e dalla posizione D3 a D7;

Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;

ART. 2 AMBITO SOGGETTIVO E PERIODICITA' DELLA SELEZIONE

Sono ammessi alle selezioni i dipendenti di ruolo del Libero Consorzio Comunale di Ragusa già Provincia Regionale appartenenti alle categorie A, B, C e D, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene avviata la procedura e che sia in possesso dei requisiti indicati nel presente regolamento.

Per personale in servizio si intendono i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il L.C.C. Ragusa, compresi i dipendenti in aspettativa o comandati/distaccati presso altri enti, amministrazioni e aziende.

La graduatoria non è riutilizzabile negli anni successivi ai sensi del comma 8 dell'art. 16 CCNL.

Le selezioni vengono effettuate 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.



ART. 3 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 assegnati in base a graduatorie distinte per categoria giuridica e con distribuzione posti in uguale percentuale per ciascuna categoria (cat. A,B,C,D).

ART. 4 REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI

I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda al Settore Gestione Risorse Umane nei termini previsti dall'avviso di selezione.

L'avviso e tutte le attività relative alla formazione della graduatoria e consequenziali sono di competenza del Settore Gestione Risorse Umane.

I requisiti necessari per l'ammissione, sono i seguenti:

1. avere 36 (trentasei) mesi di effettivo servizio nella posizione economica immediatamente inferiore per le progressioni nelle posizioni economiche successive, di ogni categoria, salvo quanto stabilito nel successivo punto 5 (assenze dal servizio);
2. avere 3 (tre) anni di inquadramento nella categoria giuridica di appartenenza;
3. non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale;
4. non essere in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.
5. non aver superato i 60 (sessanta) giorni di assenza dal servizio nei due anni solari antecedenti quelli della selezione.

Ai fini del conteggio **non** sono considerate assenze dal servizio:

- ferie e recupero festività soppresse e festività del santo patrono;
- riposi compensativi della domenica
- congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come previsto dal D. L.vo 151/2001 e ss.mm.ii. (T.U. sulla maternità e paternità) e art. 43 CCNL;
- permessi per lutto e per matrimonio come disciplinati dall'art. 31 CCNL e con le specificazioni di cui all'art. 48 CCNL (unioni civili).
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo
- permessi di cui alla legge 104/1992 e ss.mm.ii;
- Congedi per le donne vittime di violenza (art. 34 CCNL)
- infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 38 CCNL);
- assenze per malattia conseguente a gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 37 CCNL);
- distacchi e permessi sindacali retribuiti;
- permessi elettorali (permesso retribuito per il dipendente con il ruolo di scrutatore, segretario e presidente del seggio elettorale, rappresentante di lista o partito)
- congedi ex D. Lgs. 119/2011 art. 7



6. aver conseguito nei tre anni precedenti a quello della valutazione della progressione orizzontale una media delle tre valutazioni individuali nel triennio pari o superiore a 14/20.

ART. 5 - I CRITERI E LE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Secondo quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, le progressioni sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno della data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O tenendo conto eventualmente, a parità di punteggio anche di altri fattori, come da prospetto che segue.

Le schede di valutazione individuali, sono compilate dai dirigenti/responsabili, annualmente inserite nei fascicoli personali di ogni dipendente, che tengono conto anche dell'esperienza professionale maturata in relazione all'insieme strutturato di conoscenze, di capacità, di atteggiamenti necessari per l'efficace svolgimento di un compito.

La progressione economica orizzontale è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto determinato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguita nell'ultimo triennio, nei limiti delle risorse disponibili.

Nel caso in cui nell'anno il dipendente sia stato titolare di P.O. solo per un periodo, il punteggio sarà attribuito con la media ponderata tra tutte le valutazioni conseguite.

A parità di punteggio in sede di graduatoria di merito, la graduatoria finale sarà formalizzata utilizzando in via prioritaria i seguenti criteri di preferenza:

1. Titoli di studio, titoli comprovanti competenze acquisite e certificate a seguito di superamento di esami finali;
2. Maggior numero di giorni di effettiva presenza in servizio, come risultante dalle timbrature registrate, ai quali vanno sommati esclusivamente i giorni di ferie, recupero festività sopresse, festività del Santo Patrono, e i congedi per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come previsto dal D. L.vo 151/2001 e ss.mm.ii. (T.U. sulla maternità e paternità), art. 43 CCNL, congedi ex D. Lgs. 119/2011 art. 7.
3. Maggiore età anagrafica.

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA Categorie A - B - C - D

	P. min	P. max
A. Performance: Valore massimo 60 punti <u>La valutazione della performance lavorativa presa in considerazione ai fini della P.E.O. corrisponde alla somma del punteggio conseguito nella valutazione della performance nei tre anni precedenti all'anno di attivazione della procedura della P.E.O</u>	42	60



A parità di valutazione costituisce preferenza in sequenza:

1

<i>Titoli di studio</i> (vds. Allegato A al vigente Reg. sulle procedure di accesso all'impiego)	P. min	P. max
Titolo di studio: vengono considerati i seguenti titoli di studio: - Laurea magistrale (LM), Specialistica (LS), Diploma di Laurea (DL) punti 5 - Laurea (L) titolo accademico di 1° livello punti 3,5 diploma scuola secondaria di 2° grado punti 2 diploma/attestato qualifica istr.sec. 2° grado (3-4 anni) punti 1 E' consentita la valutazione di un solo titolo di studio	0	5
Arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale	P. min	P. max
- Corso di specializzazione, perfezionamento, aggiornamento, formazione (di durata non inferiore a 120 ore) attinenti alla qualifica professionale, con attestazioni di superamento di esami finali rilasciate da Enti riconosciuti dello Stato e/o dalla Regione (punti 0,5 per ciascun corso) max 1,5 punti - Master univers. 1° livello punti 1,0 - Master univers. 2° livello punti 1,5 - Diploma di Specializzazione (DS - titolo accademico) punti 1,0 - Dottorato di Ricerca (DR) punti 2,0 - Abilitazioni e/o iscrizione a specifici Albi (punti 1,0)	0	5
Punteggio max		10

2

Maggior numero di giorni di effettiva presenza in servizio , come risultante dalle timbrature registrate, ai quali vanno sommati esclusivamente i giorni di ferie, recupero festività sopresse, festività del Santo Patrono, e i congedi per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come previsto dal D. L.vo 151/2001 e ss.mm.ii. (T.U. sulla maternità e paternità), art. 43 CCNL, congedi ex D. Lgs. 119/2011 art. 7.	
---	--

3

Maggiore età anagrafica	
--------------------------------	--

ART. 6 - VALUTAZIONE PERSONALE IN DISTACCO E IN COMANDO

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura valutativa e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa categoria economica.

I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal dirigente del Settore di

appartenenza a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il responsabile dell'Ufficio in cui gli stessi prestano la loro attività.

ART. 7 - VALUTAZIONE PERSONALE TRASFERITO PER MOBILITA' VOLONTARIA

Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza. Qualora i dipendenti fossero sprovvisti delle valutazioni utili ad accedere al sistema di progressione orizzontale il Servizio Gestione RR.UU. personale provvederà a chiederne copia all'Ente di provenienza entro un congruo termine.

Qualora, entro il termine indicato, l'Ente di provenienza non trasmetta la documentazione richiesta, i dipendenti saranno esclusi dal processo di assegnazione delle progressioni orizzontali, qualora non siano acquisiti i tre anni di valutazione di cui all'art. 5.

ART. 8 - VALUTAZIONE PERSONALE IN MATERNITA', TERAPIA SALVAVITA, INFORTUNIO

In caso di non valutazione del dipendente o di assenza per maternità, terapia salvavita, infortunio per ragioni di servizio superiore al 50% delle giornate lavorative annue e aspettative sindacali sarà ritenuta valida la valutazione dell'anno precedente se esistente.

ART. 9 - VALUTAZIONE PERSONALE CESSATO

Il personale cessato nel corso dell'anno di avvio delle procedure di attribuzione della PEO parteciperà alla selezione se in servizio all'1 gennaio dello stesso anno, purché in possesso dei requisiti per l'accesso alla procedura.

ART. 10 - GRADUATORIE E PUBBLICAZIONE

Le graduatorie, una per ciascuna delle quattro categorie (cat. A, B, C, D), sulla base delle istanze e della documentazione presentate, sono formate dal Settore Gestione Risorse Umane ed approvate, in via provvisoria, dal dirigente.

Avverso la graduatoria provvisoria della categoria di appartenenza dell'interessato, è ammesso ricorso al dirigente del predetto Settore, da pervenire al Protocollo Generale dell'Ente entro il termine perentorio di 15 giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria all'Albo Pretorio sul sito istituzionale.

Il dirigente del Settore Gestione Risorse Umane, esaminati e valutati i ricorsi presentati nei termini, notifica all'interessato con la mail istituzionale l'esito del ricorso; quindi redige e approva le graduatorie definitive.

La determinazione di approvazione delle graduatorie definitive è pubblicata all'Albo pretorio dell'Ente.

Testo approvato nella seduta di Delegazione Trattante del 28 aprile 2020.