

## CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE


1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23<sup>1</sup> del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.
2. Il Responsabile del Personale, in esito ai processi annuali di valutazione e misurazione della performance validati dall'Organismo Comunale di Valutazione ed in base ai criteri di seguito esplicitati, assegna le progressioni economiche nei limiti delle risorse a ciò appositamente destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa ed a seguito di apposita selezione;
3. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto, come requisito di ammissione alla relativa selezione, un'anzianità di servizio non inferiore a 24 mesi interi al 31 dicembre dell'anno precedente la previsione della progressione in base al CCDI. L'anzianità di servizio del dipendente a cui viene assegnata la progressione viene azzerata ed il computo inizia ex novo dalla data di decorrenza dell'assegnazione;
  - b) Sono esclusi dalla partecipazione alla selezione i dipendenti che, nell'ultima selezione utile, hanno beneficiato dell'attribuzione di una progressione orizzontale e/o verticale; ai fini dell'applicazione della presente disposizione per l'anno 2015, si intende come ultima selezione utile l'attribuzione dei passaggi disposti nell'anno 2010;
  - c) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria di appartenenza (punteggio massimo attribuibile pari a punti 100). Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente, in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, vengono computati i seguenti fattori:
    - ✓ **RISULTATI RILEVATI DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE:** viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione;

<sup>1</sup> Art. 23. Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.



- ✓ SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI: vengono calcolati i mesi interi di esperienza lavorativa maturati nella posizione economica attualmente in godimento (ovvero nella posizione economica immediatamente inferiore a quella che è oggetto di nuova attribuzione);

d) Il peso combinato dei due fattori è il seguente:

- ✓ RISULTATI RILEVATI DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE: peso 80%
- ✓ SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI: peso 20%

I singoli punteggi corrispondenti sono calcolati con metodo proporzionale.

- e) In base ai punteggi ottenuti da ciascun dipendente ammesso alla selezione, verrà stilata una graduatoria finale decrescente per ciascuna delle categorie professionali di appartenenza (B, C, D). Nei limiti degli stanziamenti annuali destinati al finanziamento delle progressioni orizzontali, risulterà beneficiario il dipendente primo classificato in ciascuna delle categorie di appartenenza. Qualora consentito dalla capienza dello stanziamento annuale per le progressioni, verranno attribuite ulteriori progressioni, a scorrimento della graduatoria, privilegiando la categoria C (quale categoria di maggiore appartenenza dei dipendenti);
- f) In caso di pari merito (medesimo punteggio finale) viene data la precedenza al dipendente più anziano di età anagrafica;
- g) Le progressioni hanno decorrenza dalla data stabilita in sede di CCDI e fanno carico al Fondo Risorse Decentrate dell'anno di decorrenza. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei presenti criteri sono riassegnati al fondo incentivante la produttività collettiva dell'anno relativo;
- h) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso di un anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla censura (rimprovero scritto), come da norma di legge vigente;
- i) Il personale in distacco sindacale è ammesso a partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali nel rispetto dell'art. 5 del CCNL del 31.07.2009 e secondo le indicazioni contenuti nel parere ARAN RAL 1747 del 27/04/2015<sup>2</sup>.



---

<sup>2</sup> “Per effetto di tali regole, quindi, il dipendente in distacco sindacale o assente per altro titolo deve sempre essere valutato ai fini dell'erogazione dei compensi di produttività (performance individuale ed organizzativa), qualora ricorrano i presupposti di un periodo minimo di attività lavorativa nell'arco dell'anno.

Tuttavia, è indubitabile che i periodi di assenza, potendo incidere significativamente sull'apporto partecipativo al progetto o programma di attività, secondo le regole sopra esposte, potrebbero determinare la conseguente e necessaria riduzione del compenso da corrispondere, fino ad annullarlo, quando i risultati conseguiti non siano in alcun modo apprezzabili”.

