



Città di Biella

SERVIZIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

DISCIPLINARE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Approvato con deliberazione G.C. n. 356 del 21/10/2019

DISCIPLINARE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 1 Oggetto

Il presente regolamento disciplina le progressioni orizzontali all'interno delle categorie per il personale del Comune di Biella con rapporto a tempo indeterminato appartenenti alle categorie "A", "B", "C" e "D" secondo quanto dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 ed è finalizzato esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente area non dirigenziale.

Ai sensi dell'art. 16, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, *"le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi."*

Art. 2 Criteri generali

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale "B3" - "D3" in quest'ultimo caso solo per i dipendenti inquadrati nei profili di cui all'art 12 comma 5 del CCNL 21/5/2018 , con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti percorsi individuali:

- **per la categoria A:** dalla posizione A1 alla posizione A6
- **per la categoria B:** dalla posizione B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8
- **per la categoria C:** dalla posizione C1 alla posizione C6
- **per la categoria D:** dalla posizione D1 alla posizione D7 e dalla posizione D3 alla posizione D7

Il valore economico di ogni posizione successiva alla iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Le Progressioni Economiche Orizzontali costituiscono elemento di primarietà delle prestazioni lavorative e pertanto sono riconosciute in modo selettivo garantendo un sistema meritocratico.

Art. 3 Requisiti di accesso

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore, tutti i dipendenti del Comune di Biella in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

- a) rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura ;
- b) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di tre anni, alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura. Gli anni devono essere maturati esclusivamente presso il Comune di Biella;

- c) non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente all'anno in cui è stato adottato il contratto decentrato integrativo di attivazione della procedura delle PEO;
- d) media, nel triennio precedente la decorrenza della Progressione Orizzontale, della valutazione delle prestazioni e di risultati (valutazione annuale Performance individuale) pari o superiori a 600 / 1000;

ART 4 Dipendenti esclusi dalla progressione orizzontale

La Progressione economica orizzontale potrà essere attribuita solo ai dipendenti che, in ognuno dei tre anni precedenti la data di decorrenza della Progressioni economica orizzontale, siano in possesso della valutazione della prestazione individuale sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore.

Non può essere inoltre attribuita la Progressione economica orizzontale al personale che, nei tre anni precedenti la data di decorrenza delle Peo:

- a) é collocato su posizioni extradotazionali, in quanto posto fuori ruolo;
- b) é collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110 comma 5 del D.Lgs. 267/2000;
- c) è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000;

Art. 5 Elementi di Valutazione

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite ai sensi dell'art 16 del CCNL del 21/5/2018 , in modo selettivo , in relazione ai risultati rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e allo sviluppo delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Gli elementi oggetto di valutazione sono i seguenti:

1. Valore della performance:

max Punti 80

1.a) Sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore nell'ente, la prestazione individuale si apprezza attraverso una valutazione congiunta dei vari elementi che costituiscono la scheda di valutazione.

Si utilizza la valutazione media della prestazione lavorativa nel triennio precedente all'anno della selezione.

I punti assegnabili sono così graduati:

Valutazione media della prestazione lavorativa nel triennio precedente	Punteggio assegnato
Da 600 a 630	22
Da 631 a 661	30
Da 662 a 692	38
Da 693 a 723	46
Da 724 a 754	52
Da 755 a 785	58
Da 786 a 816	62

Da 817 a 847	66
Da 848 a 878	69
Da 879 a 909	72
Da 910 a 940	74
Da 941 a 961	76
Da 962 a 982	78
Da 983 a 1000	80

2. Esperienza professionale e competenze acquisite:

si farà riferimento a quelle correlate al ruolo ricoperto e le competenze acquisite e certificate a seguito processi formativi : **Max punti 20**

2a) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: **Max punti 13**

Si considerano gli anni di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita per un massimo di 8 anni :

anni di permanenza nella posizione economica posseduta 2: punti 1

anni di permanenza nella posizione economica posseduta 3: punti 3

anni di permanenza nella posizione economica posseduta 4: punti 5

anni di permanenza nella posizione economica posseduta 5: punti 7

anni di permanenza nella posizione economica posseduta 6: punti 9

anni di permanenza nella posizione economica posseduta 7: punti 11

anni di permanenza nella posizione economica posseduta 8: punti 13

Nel calcolare gli anni di permanenza nella posizione economica posseduta si terrà conto degli eventuali cambi di profilo che si sono verificati nel periodo di riferimento in base ai seguenti criteri:

- per i dipendenti che dalla data di conseguimento della posizione economica precedente sono rimasti nel medesimo profilo fino alla data della selezione, ciascun anno di permanenza sarà conteggiato per intero;
- per i dipendenti che sono stati soggetti a cambio di profilo verranno considerati per intero i periodi di servizio svolti dalla data del cambio profilo alla data di decorrenza della progressione economica, mentre sarà applicato un coefficiente di 0,8 ai periodi di servizio precedenti alla data di cambio profilo e, a ritroso, fino alla data di attribuzione della posizione economica precedente.
- per il personale assunto in mobilità da altri enti si valuterà la rispondenza del profilo posseduto nell'ente di provenienza rispetto a quello di inquadramento alla data di decorrenza della progressione.
- gli anni dovranno essere pari a 12 mesi lavorati.
- i periodi non lavorati a qualsiasi titolo non sono ritenuti utili in quanto i periodi rilevanti ai fini delle PEO presuppongono una attività lavorativa effettivamente svolta che porti ad un arricchimento della professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente. A tal fine non sono considerate assenze le ferie e le festività soppresse e i recuperi ore. Non sono inoltre considerate assenze quelle a qualsiasi titolo pari o inferiori a 2 mesi annui (convenzionalmente pari a 60 giorni).
- I mesi di servizio effettuati con rapporto di lavoro a tempo parziale sono conteggiati come quelli effettuati a tempo pieno.
- per i dipendenti che hanno iniziato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti, precedentemente alla data della selezione, e sono assunti presso il Comune di Biella a seguito di mobilità, il valore del punteggio riferito all'esperienza maturata nell'ambito

professionale di riferimento è attribuito tenuto conto anche del periodo di servizio svolto presso l'Ente di provenienza.

Qualora, dai conteggi effettuati relativi agli anni di esperienza, risultassero lavorati, nei termini di cui sopra, frazioni di anno si procederà all'attribuzione di punti 0,06 per ogni mese (convenzionalmente pari a 30 giorni)

2b) competenze acquisite: **Max punti 7**

-Si considerano:

a) **La Formazione certificata max punti 3**

Si considerano soltanto i corsi di formazione, attinenti al profilo posseduto e certificati, ossia, così come previsto dall'art 49-ter. comma 3 del CCNL 21/5/2018, conclusi con l'accertamento finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti che l'hanno attuata attraverso specifico attestato. Verranno presi in considerazione i corsi svolti dalla data di decorrenza della posizione economica precedente del dipendente.

A detti corsi verranno attribuiti i seguenti punteggi: da 8 a 20 ore = 0,2 punti - da 21 a 40 ore = 0,4 punti – da 41 a 60 =0,6 punti - da 61 a 80 = 0,8 punti –oltre 80 =1 punto

b) **Titoli di studi max punti 4**

Si valutano esclusivamente i titoli non utilizzati per l'accesso dall'esterno. Per ciascun titolo di studio, specializzazione, master e abilitazione attinente al profilo posseduto punti 1.

Art. 6 Numero delle posizioni economiche da attribuire

Mediante accordo decentrato integrativo, 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 e Autonomie Locali.

Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità.

Ai fini della quantificazione del contingente delle posizioni economiche si procede come segue:

- ◀ Il budget annuale verrà suddiviso tra i Settori in proporzione al differenziale del valore economico di ogni posizione economica rispetto alla precedente per il numero di dipendenti aventi diritto, per quell'anno, alla progressione orizzontale;
- ◀ Il budget assegnato ad ogni Settore verrà utilizzato per l'assegnazione dei posti con criterio matematico sulla base differenziale del valore economico di ogni posizione economica rispetto alla precedente e sui dipendenti aventi diritto (con arrotondamento all'unità, per eccesso se la cifra decimale è superiore allo 0,50 o per difetto se uguale o inferiore);
- ◀ La somma dei resti derivanti dall'assegnazione dei posti di cui al precedente punto verrà ripartita tra i Settori dalla Conferenza dei Dirigenti, che terrà conto dei seguenti principi:
 - a) Assegnazione di un budget tale da permettere almeno una posizione economica nei Settori in cui la ripartizione dei posti con il criterio matematico non abbia generato alcun passaggio;

b) Individuazione, di norma, di almeno una posizione economica nelle categorie in cui la ripartizione dei posti con il criterio matematico non abbia originato alcun passaggio.

Art. 7 - Selezione e formazione graduatorie

La selezione dei dipendenti ai fini dell'attribuzione della Progressione economica orizzontale si svolgerà come segue:

- a) Entro sette giorni dalla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo annuale verrà definito il contingente delle posizioni economiche, mediante la procedura descritta nel precedente art. 6 con la stesura di apposito verbale che verrà trasmesso alle OO.SS. e alle R.S.U. Il giorno successivo la redazione del suddetto verbale è da considerarsi data di avvio della selezione;
- b) I dipendenti appartenenti alle posizioni economiche nelle quali sono stati previsti i passaggi in possesso dei requisiti richiesti di cui ai precedenti artt. 3 e 4 verranno ammessi d'ufficio alla selezione, mediante determinazione dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane;
- c) Entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'ammissione di cui al precedente punto i dipendenti ammessi dovranno presentare all'ufficio risorse umane copia degli eventuali titoli di cui al precedente art 5 punto 2-2b) o relativa autocertificazione.
- d) La selezione sulla base dei criteri individuati, si effettuerà con riferimento alle informazioni al 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce e sarà svolta dalla Conferenza dei dirigenti, che si avvarrà del supporto del servizio risorse umane. Per la valutazione dei titoli verranno presi in considerazione solo quelli trasmessi dai dipendenti così come previsto al precedente punto c).
- e) All'esito della valutazione la conferenza dei dirigenti compila la scheda riepilogativa dei punteggi sulla base dei criteri individuati nel presente regolamento (allegata) che verrà consegnata al dipendente.
- f) Fermi restando gli ordinari strumenti di tutela giurisdizionale, avverso il punteggio attribuito nella scheda, è ammessa la richiesta di riesame motivata e documentata, per la rettifica di errori istruttori e materiali, da presentarsi entro 5 giorni lavorativi dalla consegna della medesima, alla Conferenza dei dirigenti che deciderà entro i successivi 7 giorni lavorativi.
- g) Una volta completata la selezione, la conferenza formula le graduatorie per settore/servizi e per posizione economica.
- h) Saranno ammessi nelle graduatorie per l'accesso alle progressioni orizzontali i dipendenti che avranno ottenuto un punteggio complessivo pari a 70 punti. I dipendenti che hanno ottenuto un punteggio di valutazione performance per tutti e tre gli anni superiore a 960, hanno diritto di precedenza in caso di parità di punteggio. In caso di ulteriore parità in graduatoria prevale il dipendente in possesso della maggiore anzianità di servizio nella posizione economica. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente più anziano di età.

Art. 8 - Norme finali

Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive .

Il presente disciplinare abroga e sostituisce il precedente approvato con D.G.C. n.ro 382 del 16/10/2017.

SCHEDA PROGRESSIONE ORIZZONTALE	
SETTORE/UNITA' ORGANIZZATIVA :	
DIPENDENTE Sig.:	
ANNO:	
CAT. GIURIDICA ED ECONOMICA	

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PREVISTO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Valore della performance:	max Punti 80	0
Esperienza professionale e competenze acquisite	max Punti 20	0
VALORE DELLA PERFORMANCE:		
Valutazione media della prestazione lavorativa nel triennio precedente all'anno della selezione. Anno_____ punteggio_____	Valore 80	Punteggio assegnato ----- Voce A
Anno_____punteggio_____ media triennio_____		
Anno_____punteggio _____		
Esperienza professionale e competenze acquisite:	Valore 13	Punteggio assegnato ----- Voce B
Assenze nel triennio superiori a 30 giorni :		
Anno_____		
Anno_____		
Anno_____		

anni di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita: anni _____		
Competenze acquisite: <u>La Formazione certificata e titoli come da valutazione allegata</u>	Valore 7	Punteggio assegnato ----- Voce C
Totale	100	<hr/> A+B+C
Data	Firma (Conferenza dirigenti)	
Data	Firma dipendente	