



COMUNE DI
TAVAGNACCO

**REGOLAMENTO
PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
(*PROGRESSIONE ORIZZONTALE*)**

Sommario

Art. 1 - Campo di applicazione	3
Art. 2 - Risorse economiche.....	3
Art. 3 - Periodicità delle selezioni.....	3
Art. 4 - Requisiti generali per concorrere alla selezione.....	4
Art. 5 - Criteri per le selezioni	4
Art. 6 - Modalità di attribuzione dei punteggi.....	5
Art. 7 - Attribuzione della progressione economica.	7
Art. 8 - Trattamento dati.....	7
Art. 9 - Controversie	8
Art. 10 – Norma di prima applicazione.....	8
Art. 11 - Abrogazioni	8

Art. 1 - Campo di applicazione

Le progressioni economiche orizzontali (PEO) possono essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti che, complessivamente, non potrà essere superiore alla misura massima annua fissata dai contratti collettivi e dalla normativa vigenti della platea dei potenziali beneficiari in servizio al primo gennaio dell'anno di riferimento, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di cui al presente Regolamento.

Sulla base delle direttive dell'Amministrazione comunale, viene determinato annualmente in delegazione trattante, l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa costituito ai sensi del vigente Contratto collettivo regionale di lavoro del personale non dirigente del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia (CCRL 19.07.2023), comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia, previa contrattazione con le R.S.U. e Organizzazioni Sindacali.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio, restano definitivamente acquisite nel fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa appositamente costituito.

Art. 2 - Risorse economiche

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo e non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto in via definitiva il contratto integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate che prevede l'attivazione dell'istituto.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo regionale di lavoro (CCRL).

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

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi regionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Per ciascun anno, se ed in quanto disponibili nelle risorse stabili del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, saranno destinate annualmente le risorse sufficienti per garantire la PEO nella misura massima annua fissata dai contratti collettivi e dalla normativa vigenti della platea dei potenziali beneficiari in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, per ciascuna delle seguenti categorie:

- Categoria A;
- Categoria B;
- Categoria C - PLA;
- Categoria D - PLB - PLC (anche titolari di posizione organizzativa).

Il Responsabile del Servizio Personale (attività economico giuridica), tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna categoria economica, provvede a determinare, e successivamente a darne comunicazione in delegazione trattante, del numero delle progressioni economiche che possono essere attuate.

Art. 3 - Periodicità delle selezioni

Le selezioni vengono effettuate, di norma con cadenza annuale previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione.

Dell'avvio della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali verrà data comunicazione a tutto il personale e ad ogni soggetto inserito nella platea dei potenziali

beneficiari verrà data comunicazione specifica.

Art. 4 - Requisiti generali per concorrere alla selezione

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Essere in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione economica e non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Saranno considerati in servizio i lavoratori che si avvalgono di istituti che consentono la maturazione dell'anzianità di servizio e la conservazione del contratto di lavoro. Ai fini del conteggio delle assenze non si tiene conto di: ferie, congedo per maternità e paternità obbligatoria, congedi parentali e malattie della prole come previsto dalla legge, permessi di cui alla legge 104/92, infortuni sul lavoro e relativo periodo di cure e riabilitazione, assenze per malattia conseguente a gravi patologie o cure caratterizzate da lungodegenza, permessi e distacchi sindacali, comandi presso altri enti, gravidanza a rischio certificata dal servizio sanitario;
- Aver maturato al 31 dicembre, compreso, dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica almeno 36 mesi di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica di godimento e nella medesima categoria presso il Comune di Tavagnacco. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Alla progressione economica orizzontale partecipa il personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altri Enti;
- Non aver riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo triennio precedente la data di selezione;
- Non essere allocato nella posizione economica massima prevista dal CCRL vigente alla data di indizione della procedura;
- Aver conseguito per ciascuna delle valutazioni individuali della performance nell'ultimo triennio antecedente l'anno di decorrenza della progressione economica, ovvero nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, purché acquisite successivamente all'assunzione a tempo indeterminato e precedenti all'anno di attribuzione della progressione, un punteggio uguale o superiore al 70% del punteggio massimo attribuibile per la categoria di riferimento limitatamente agli aspetti di natura comportamentale, secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente.

Art. 5 - Criteri per le selezioni

I criteri sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

a) esperienza professionale:

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nella medesima categoria od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso il Comune di Tavagnacco e/o presso l'UTI FC o altra amministrazione del comparto unico di cui all'art. 1 (Campo di applicazione).

b) media riparametrata delle ultime tre valutazioni individuali relative alla performance (aspetti comportamentali) conseguite nell'ultimo triennio antecedente l'anno di decorrenza della progressione economica o comunque disponibili in ordine cronologico, nel caso non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, purché acquisite successivamente all'assunzione a tempo indeterminato e precedenti all'anno di attribuzione della progressione. Nel caso in cui coesistano per la stessa annualità la valutazione sia come titolare di posizione organizzativa sia come non titolare di posizione organizzativa, sarà considerata la media delle due come un'unica valutazione. La media delle ultime tre valutazioni individuali relative alla performance è riferita alle valutazioni individuali attribuite limitatamente agli aspetti di natura comportamentale.

Art. 6 - Modalità di attribuzione dei punteggi

Tenuto conto che ai sensi dell'articolo 2 del presente Regolamento la platea è suddivisa per categoria, si procederà alla formazione di una graduatoria per ciascuna delle seguenti categorie:

- Categoria A;
- Categoria B;
- Categoria C - PLA;
- Categoria D - PLB - PLC (anche titolari di posizione organizzativa).

Nella graduatoria finale sarà riconosciuto ad ogni dipendente in possesso dei requisiti di cui all'articolo precedente un punteggio come da tabella sottoriportata:

	ESPERIENZA PROFESSIONALE (punteggio massimo)	QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (punteggio massimo)
Categoria A	30	70
Categoria B	20	80
Categoria C - PLA	10	90
Categoria D - PLB - PLC anche titolari di posizione organizzativa	10	90

L'attribuzione del punteggio complessivo ad ogni singolo dipendente verrà effettuata d'ufficio come segue:

- a) Esperienza professionale (nel limite massimo attribuibile per la categoria di riferimento come da tabella soprariportata) calcolata con riferimento alla posizione economica iniziale (A1/B1/C1-PLA1/D1-PLB1-PLC1), in assenza di attribuzione di ulteriori progressioni economiche, o, in alternativa, dall'ultima PEO attribuita per ogni categoria:

- l'attività prestata in posizione professionale riferibile alle categorie A - B viene valutata con:

- punti 0,5 per ogni sei mesi prestato presso l'Ente di appartenenza e/o presso l'UTI FC;
- punti 0,25 per ogni sei mesi prestato presso gli altri Enti del Comparto Unico.

Le esperienze maturate nella categoria immediatamente inferiore, valgono il 70% del punteggio sopra assegnato, mentre quelle nelle restanti categorie inferiori valgono il 50%.

- l'attività prestata in posizione professionale riferibile alle categorie C-PLA-D-PLB- PLC (anche titolari di posizione organizzativa) viene valutata con:

- punti 0,75 per ogni sei mesi prestato presso l'Ente di appartenenza e/o presso l'UTI FC;
- punti 0,35 per ogni sei mesi prestato presso gli altri Enti del Comparto Unico.

Le esperienze maturate nella categoria immediatamente inferiore, valgono il 70% del punteggio sopra assegnato, mentre quelle nelle restanti categorie inferiori valgono il 50%.

Dell'esito dell'attribuzione del punteggio in merito all'esperienza professionale verrà data comunicazione ad ogni dipendente interessato che dovrà segnalare eventuali errori entro 3 giorni dal ricevimento della comunicazione. Trascorso tale termine il punteggio si intenderà consolidato.

- b) Media riparametrata, come da formula sotto riportata, delle ultime tre valutazioni delle ultime tre valutazioni individuali relative alla performance conseguite o comunque disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più

delle annualità (nel limite massimo attribuibile per la categoria di riferimento come da tabella soprariportata). La media delle ultime tre valutazioni individuali relative alla performance è riferita alle valutazioni individuali attribuite limitatamente agli aspetti di natura comportamentale e viene così determinata:

$$\text{media} = \frac{\text{valutazione1} + \text{valutazione2} + \text{valutazione3}}{3}$$

Media riparametrata Categoria D - PLB - PLC (anche titolari di posizione organizzativa) =

$$x : 90 = y : \text{punteggio}(z)$$

Media riparametrata Categoria C - PLA =

$$x : 90 = y : \text{punteggio}(z)$$

Media riparametrata Categoria B =

$$x : 80 = y : \text{punteggio}(z)$$

Media riparametrata Categoria A =

$$x : 70 = y : \text{punteggio}(z)$$

dove

x è il punteggio da attribuire

y è la cifra corrispondente alla media dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione (aspetti comportamentali)

punteggio (z) è il punteggio massimo attribuibile per gli aspetti comportamentali previsti nella scheda di valutazione individuale della performance di cui al sistema di misurazione e valutazione della prestazione, tempo per tempo vigente, tenuto conto della categoria di appartenenza del dipendente.

La media sarà arrotondata a due decimali dopo la virgola.

Al fine di garantire l'omogeneità dei punteggi attribuiti dai diversi dirigenti/Titolari di Posizione organizzativa in sede di valutazione individuale della performance e tenuto conto che trattasi di attività non aventi natura discrezionale, per le Categorie A, B, C - PLA, D - PLB - PLC (anche titolari di posizione organizzativa) verranno svolte le seguenti attività:

- 1) Suddividere per categoria (a livello di ente: categoria A, B, C - PLA, D - PLB - PLC (anche titolari di posizione organizzativa)) tutti i dipendenti con relativi punteggi attribuiti sulla base del fattore b) del presente articolo 6 "media riparametrata delle ultime tre valutazioni individuali relative alla performance";
- 2) Determinare il voto medio rispetto alla sola categoria (a livello di ente categoria A, B, C - PLA, D - PLB - PLC (anche titolari di posizione organizzativa));
- 3) Procedere alla riparametrazione dei punteggi conseguiti dai singoli dipendenti (con la sola esclusione del fattore relativo all'esperienza professionale) utilizzando la seguente formula:

$$\text{voto individuale} : 100 = x : \text{media dei voti di tutte le aree per categoria}$$

dove

voto individuale = media riparametrata individuale (fattore b) del presente articolo 6)

media dei voti di tutte le aree per categoria = media di tutte le medie riparametrate di tutte le aree suddivise per categoria

La media sarà arrotondata a due decimali dopo la virgola.

- 4) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni, è possibile attribuire, alla conclusione della procedura di riparametrazione di cui al precedente punto 3), un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% del punteggio complessivo riparametrato risultante dal precedente punto 3). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione collettiva

- integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- 5) sommare per ogni dipendente il punteggio ottenuto per il fattore a) del presente articolo 6 "Esperienza professionale" più il punteggio così come riparametrato al precedente punto 3) relativo al fattore "media riparametrata delle ultime tre valutazioni individuali relative alla performance" più l'eventuale punteggio aggiuntivo di cui al precedente punto 4);
 - 6) Redigere una graduatoria finale suddivisa per categoria (categoria A, B, C - PLA, D - PLB - PLC (anche titolari di posizione organizzativa)), formata in ordine decrescente.

Art. 7 - Attribuzione della progressione economica.

Una volta stilate le graduatorie distinte per categorie, come individuate al precedente articolo 6, la progressione economica orizzontale viene attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, come sopra calcolato.

Le progressioni economiche orizzontali vengono assegnate partendo dalla categoria A e proseguendo in sequenza con le altre categorie giuridiche (B; Categoria C - PLA; Categoria D - PLB - PLC (anche titolari di posizione organizzativa) nella misura massima annua fissata dai contratti collettivi e dalla normativa vigenti dei dipendenti per ciascuna categoria, fermo restando il limite massimo annuo fissato dai contratti collettivi e dalla normativa vigenti della platea dei potenziali beneficiari, arrotondato all'unità inferiore se il risultato è superiore a 0,50, e fino al raggiungimento delle risorse totali rese disponibili per le PEO.

All'interno della categoria, a parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con posizione economica inferiore. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato che ha avuto la progressione più lontana nel tempo. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Non è possibile attribuire più di una posizione economica per dipendente in ciascuna procedura.

Le graduatorie vengono approvate con provvedimento del Segretario Comunale e, una volta pubblicate all'albo, diventano definitive ed efficaci se entro il termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi per eventuali errori e omissioni che comunque dovranno essere definiti entro il termine perentorio del 31 dicembre dell'anno di riferimento. Il punteggio finale viene comunicato contestualmente alla pubblicazione della graduatoria, nel rispetto sulle norme della Privacy a tutti i soggetti della platea.

La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 8 - Trattamento dati

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016, si informa che i dati forniti dai candidati verranno trattati ai fini dello svolgimento dei seguenti compiti istituzionali, in particolare per espletamento della procedura in argomento ed eventuale successivo inquadramento nella nuova posizione economica.

Il trattamento dei dati si svolgerà nel pieno rispetto delle libertà fondamentali senza ledere la riservatezza e la dignità dei candidati, adottando sempre principi ispirati alla correttezza, liceità, trasparenza, necessità e pertinenza. Per il trattamento dei dati verranno utilizzati strumenti sia elettronici che manuali adottando tutte le misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati. I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati nei limiti previsti da leggi o da regolamento e potranno venirne a conoscenza, nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro, i Responsabili del Settore/Servizio nella qualità di responsabili del trattamento.

Al fine di garantire principi di trasparenza e buon andamento della procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale, l'Amministrazione ritiene finalità di interesse pubblico o connessa all'esercizio di pubblici poteri, tramettere ai partecipanti che ne facessero richiesta ai sensi della normativa vigente, copia degli atti della procedura inerenti al propria posizione nonché degli altri partecipanti, onde garantire la verifica

dell'effettività del confronto competitivo e la giusta valorizzazione del merito individuale.

Art. 9 - Controversie

Sono ammessi ricorsi in opposizione entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria ai soli fini della rettifica di eventuali errori materiali.

Art. 10 – Norma di prima applicazione

Le progressioni economiche orizzontali aventi decorrenza 1° gennaio 2026 saranno attribuite nel rispetto dei seguenti documenti:

- il Regolamento per la progressione economica all'interno della categoria approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 15 marzo 2004;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 1° dicembre 2020 con la quale sono stati approvati i criteri per progressioni economiche orizzontali;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 18.12.2024 con cui sono stati forniti gli indirizzi circa l'attribuzione della progressione economica orizzontale dei Titolari di Posizione Organizzativa.

Art. 11 - Abrogazioni

Le progressioni economiche orizzontali aventi decorrenza 1° gennaio 2027 saranno attribuite nel rispetto del presente regolamento che entrerà in vigore il 1° gennaio 2027. Da tale data si intendono abrogati con l'adozione del presente regolamento:

- il Regolamento per la progressione economica all'interno della categoria approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 15 marzo 2004;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 1° dicembre 2020 con la quale sono stati approvati i criteri per progressioni economiche orizzontali;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 18.12.2024 con cui sono stati forniti gli indirizzi circa l'attribuzione della progressione economica orizzontale dei Titolari di Posizione Organizzativa.