



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI**



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Progressione economica orizzontale.

1. Le progressioni economiche orizzontali 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 dalla metodologia di valutazione vigente.
2. 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 dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale 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 categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Disciplina.

1. Mediante contratto 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 CCNL del Comparto e Autonomie Locali.
2. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 30% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
3. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.
4. In sede di contrattazione decentrata viene determinato il numero e la categoria del personale che può concorrere alle progressioni economiche di categoria.

3. Procedura.

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, ed i relativi benefici hanno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.
2. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Direttore Generale/responsabile del personale, è indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
3. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet per almeno 15 giorni e viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
4. I dipendenti interessati presentano, entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.
5. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.
6. Il Direttore Generale/responsabile del personale, unitamente ai responsabili dei singoli servizi, se presenti, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio.
7. Il Direttore Generale/responsabile del personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata per un periodo di 10 giorni.
8. A parità di punteggio viene data la precedenza assoluta al dipendente che non ha mai usufruito della prima progressione nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguire al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria, e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

4. Requisiti.

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica.
3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.
4. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - Ferie, riposo compensativo;
 - Assenze per infortuni per cause di servizio;
 - Assenze per astensione obbligatoria per maternità;
 - Permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - Assenze per donazione di sangue o protezione civile;
 - Assenze per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
5. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

5. Le progressioni nelle categorie B e C

1. Per i dipendenti delle categorie B e C, ad esclusione dei passaggi all'ultima posizione di progressione, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 90 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
- b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale: fino a 10 punti.

All'interno della formazione e dell'aggiornamento sono considerati anche:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio.

6. Le progressioni nelle ultime posizioni delle categorie B e C e nella categoria D.

1. Per i passaggi all'ultima posizione di progressione nelle categorie B e C per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 80 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
- b) curriculum, con specifico riferimento al diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento alla iniziativa personale ed alla capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: fino a 20 punti.

7. Metodologia di valutazione.

1. La valutazione utilizzata è quella effettuata, analogamente a quanto accade per la erogazione della indennità di produttività, con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base delle prescrizioni di cui al contratto decentrato.