



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

## **REGOLAMENTO INTERNO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

### **Premessa**

La presente regolamentazione, parte integrante e sostanziale del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, integra quanto disposto dall'art. 18 del Sistema di valutazione della Performance del Comune di Casole d'Elsa. Lo stesso individua le P.E. tra i sistemi premianti del personale.

### **Art. 1 – Disciplina generale.**

Può beneficiare della progressione economica orizzontale, in ciascun anno, una quantità non superiore al 25 per cento del personale e comunque, in subordine, nei limiti e a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo.

In sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

È possibile indire una selezione per progressione economica orizzontale allorquando siano disponibili risorse, a valere sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dell'anno di riferimento, sufficienti a garantire l'avanzamento per almeno un dipendente, avendo quale parametro l'eventuale progressione economica che comporta l'aumento stipendiale maggiore tra quelle possibili.

### **Art. 2 – Requisiti di ammissione.**

Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

I dipendenti devono aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, un'anzianità di servizio di almeno 36 (trentasei) mesi nella posizione economica di provenienza.

Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi assolti presso altra pubblica amministrazione.

Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nell'ultimo biennio, in sanzioni disciplinari di qualsivoglia natura.

### **Art. 3 – Procedura.**

Dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile Area Amministrativa viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sull'Albo pretorio *online* nonché sul sito istituzionale dell'ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda.

I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

I dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati, con l'attribuzione dei punteggi secondo i criteri individuati negli articoli successivi, dai responsabili dell'area di appartenenza. Per i titolari di P.O. la valutazione verrà effettuata dal Segretario Comunale.

La valutazione dovrà essere effettuata, entro e non oltre il 30 dicembre dell'anno di indizione della procedura. terminate le operazioni, i vari responsabili ed il segretario comunale trasmettono la documentazione completa al Responsabile dell'Area Amministrativa per l'approvazione definitiva e la pubblicazione delle graduatorie. Le risultanze saranno altresì trasmesse al responsabile dell'Area Economico finanziaria per i conseguenti adeguamenti stipendiali.

La graduatoria di merito viene redatta in base alla votazione raggiunta da ciascun dipendente nella valutazione.

Qualora l'Amministrazione lo ritenga, ove le risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa stanziata non siano sufficienti a consentire la progressione del personale individuato, i dipendenti con la migliore valutazione fino al massimo del 25 per cento per ciascuna categoria confluiranno in un'unica graduatoria di merito. L'avanzamento della posizione economica scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziato a tale scopo, nell'anno di riferimento, e successivamente in ordine di graduatoria.

La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'art. 19, comma 2, *lett. a)*, del D. Lgs. n. 150/2009, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

In caso di ulteriore parità tra due o più candidati sarà data precedenza a quello con maggiore anzianità nella posizione economica e, a seguire, a quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria. Da ultimo, sarà data precedenza al dipendente più anziano d'età.

Entro giorni 15 (quindici) dalla pubblicazione delle graduatorie, il dipendente, in relazione ai punteggi attribuiti dalla Commissione, può presentare ricorso al l'apposito Comitato presieduto dal Segretario Generale e composto da un rappresentante dell'Amministrazione (dipendente) e da un delegato indicato unitariamente dalle RSU e OO.SS. Le decisioni vengono assunte a maggioranza.

### **Art. 4 – Criteri di selezione.**

La metodica valutativa si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare, a ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico valore quantitativo, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile da ciascun candidato alla selezione pari a 100.

Dato il valore massimo globale di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato.

***Il punteggio minimo da conseguire da parte di ciascun candidato per concorrere alla posizione economica successiva è pari a 70 (settanta).***

Per i passaggi all'interno delle categorie, la selezione sarà effettuata sulla base dei seguenti indicatori comuni:

- a) Esperienza acquisita;
- b) Impegno profuso;
- c) Qualità della prestazione individuale resa;
- d) Risultati conseguiti;
- e) Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

f) interventi formativi e d'aggiornamento.

## Art. 5 – Le progressioni per il personale inquadrato nella categoria A.

La progressione economica interna alla categoria si realizza attraverso un processo selettivo, partendo dagli elementi di valutazione indicati dall'art. 5, comma 2, *lett. b) e c)*, del CCNL 31.03.1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità interessato. Sulla base di quanto sopra e delle prescrizioni negoziali recate dal CCNL 31.03.1999, si stabilisce un sistema di ponderazione semplificato che, sviluppandosi sul fondamento valutativo degli elementi operanti per le categorie B e C, risulta così rappresentato:

- a. Esperienza acquisita;
- b. Qualità della prestazione individuale resa;
- c. Risultati raggiunti.

**a) ESPERIENZA ACQUISITA** (valore massimo parziale pari a 30): punti 5 per ciascun anno di attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in enti ricompresi nel comparto contrattuale;

**b) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE** (valore massimo parziale pari a 40):

### *b.1) Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarso senza impegno profuso	1
scarso con impegno profuso	2
minimo senza impegno profuso	3
minimo con impegno profuso	4
significativo senza impegno profuso	5
significativo con impegno profuso	6
rilevante senza impegno profuso	7
rilevante con impegno profuso	8
massimo senza impegno profuso	9
massimo con impegno profuso	10

### *b.2) Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale e ai mutamenti organizzativi:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa con resistenza	2
scarsa senza resistenza	3
significativa	4
rilevante senza partecipazione attiva	5
rilevante con partecipazione attiva	8
elevata	10

### *b.3) Propensione ai rapporti con l'utenza e allo sviluppo collaborativi:*



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa con resistenza	1
Sufficiente	3
significativa	7
rilevante senza partecipazione attiva	10

***b.4) Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving:***

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa e non attivata	1
scarsa ed attivata	2
apprezzabile e non impiegata	3
apprezzabile ed impiegata valore	4
significativo senza impegno profuso	5
significativo con impegno profuso	6
rilevante e sviluppata	8
elevata	10

**c) RISULTATI CONSEGUITI (valore massimo parziale pari a 30):**

***c.1) Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza:***

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
minimo ed episodico	2
minimo ed assiduo	3
apprezzabile ed episodico	4
apprezzabile ed assiduo	5
rilevante ed episodico	6
rilevante ed assiduo	7
elevato ed episodico	8
elevato ed assiduo	10

***c.2) Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione:***

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa	2
significativa	4
rilevante	6
Adeguate	8
elevata	10

***c.3) Capacità di sviluppare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate:***

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa	2



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

significativa	4
rilevante	6
Adeguate	8
elevata	10

## Art. 6 – Le progressioni per il personale inquadrato nelle categorie B e C.

L'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (**cat. B2, B4 e C2**) avviene mediante valutazione congiunta degli elementi ponderativi di cui all'art. 5, comma 2, *lett. b) e c)*, del CCNL 31.03.1999.

Sulla base degli elementi valutativi di cui all'art. 4, da considerare integralmente, il sistema di risulta così articolato:

- a) Esperienza acquisita;
- b) Risultati conseguiti
- c) Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento;
- d) Impegno profuso;
- e) Qualità della prestazione individuale resa;

**a) ESPERIENZA ACQUISITA** (valore massimo parziale pari a 15): punti 3 per ogni anno di attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito.

**b) RISULTATI CONSEGUITI** (valore massimo parziale pari a 20):

<i>Parametro</i>	<i>punteggio max</i>
Assiduità del livello prestazionale	5
Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale	5
Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi	5
Polivalenza funzionale	5

**c) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE** (valore massimo parziale pari a 30):

*c.1 Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
minima nell'ambito di istruzioni	2
minima nell'ambito di direttive	5
significativa nell'ambito di istruzioni	8
significativa nell'ambito di direttive	10
rilevante nell'ambito di istruzioni	13
rilevante nell'ambito di direttive	15



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

**c.2 Abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di assegnazione:**

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa senza impegno profuso	1
scarsa con impegno profuso	3
minima senza impegno profuso	5
minima con impegno profuso	6
significativa senza impegno profuso	8
significativa con impegno profuso	9
rilevante senza impegno profuso	10
rilevante con impegno profuso	12
massima senza impegno profuso	13
massima con impegno profuso	15

**d) IMPEGNO PROFUSO** (valore massimo parziale pari a 15):

**d.1 Grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:**

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarso	1
limitato	2
significativo	4
rilevante	6
elevato	8
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	10
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	12
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	14
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	15

**e) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA** (valore massimo parziale pari a 20):

**e.1 Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:**

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarso	1
limitato	2
significativo	3
rilevante	4
elevato	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	7
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	9



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	11
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	13
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	15
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	17
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	19
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	20

*e.2 Per quanto attiene ai passaggi successivi alla seconda (ad eccezione del passaggio all'ultima posizione economica delle categoria in parola), il sistema valutativo risulta così articolato:*

- Risultati conseguiti
- Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento;
- Impegno profuso;
- Qualità della prestazione individuale resa.

**a) RISULTATI CONSEGUITI** (valore massimo parziale pari a 30):

<i>Parametro</i>	<i>punteggio max</i>
Assiduità del livello prestazionale	10
Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale	10
Polivalenza funzionale	10

**b) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE** (valore massimo parziale pari a 30):

*b.1 Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
minima nell'ambito di istruzioni	2
minima nell'ambito di direttive	5
significativa nell'ambito di istruzioni	8
significativa nell'ambito di direttive	10
rilevante nell'ambito di istruzioni	13
rilevante nell'ambito di direttive	15

*b.2 Abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di assegnazione:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa senza impegno profuso	1
scarsa con impegno profuso	3
minima senza impegno profuso	5
minima con impegno profuso	6
significativa senza impegno profuso	8



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

significativa con impegno profuso	9
rilevante senza impegno profuso	10
rilevante con impegno profuso	12
massima senza impegno profuso	13
massima con impegno profuso	15

c) **IMPEGNO PROFUSO** (valore massimo parziale pari a 20):

*c.1 Grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarso	2
limitato	4
significativo	6
rilevante	8
elevato	10
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	11
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	14
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	16
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	18
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	20

d) **QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA** (valore massimo parziale pari a 20):

*d.1 Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarso	1
Limitato	2
significativo	3
Rilevante	4
elevato	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	7
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	11
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	13
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	15
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	17
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	19
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	20

## **Art. 7 – Le progressioni per il personale inquadrato nella categoria D – B7 – C5.**

L'acquisizione della posizione economica successiva a quella di appartenenza, nonché dell'ultima posizione economica da parte delle categorie di cui all'art. 6 (posizione B7 e C5), avviene mediante





# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

valutazione congiunta degli elementi ponderativi di cui all'art. 5, comma 2, lett. d), del CCNL 31.03.1999.

Sulla base degli elementi valutativi di cui all'art. 4, il sistema di apprezzamento risulta così articolato:

- a. Impegno profuso;
- b. Qualità della prestazione individuale resa;
- c. Risultati conseguiti;
- d. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di
- e. interventi formativi e di aggiornamento.

**a) IMPEGNO PROFUSO** (valore massimo parziale pari a 10):

*a.1 Grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarso	1
limitato	2
significativo	3
rilevante	4
elevato	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	6
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	7
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	8
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	9
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	10

**b) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA** (valore massimo parziale pari a 20):

*b.1 Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarso	1
Limitato	2
significativo	3
Rilevante	4
elevato	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	7
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	11
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	13
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	15
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	17
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	19
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	20

**c) RISULTATI CONSEGUITI** (valore massimo parziale pari a 30):



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

*c.1 Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
minimo ed episodico	2
minimo ed assiduo	3
apprezzabile ed episodico	4
apprezzabile ed assiduo	5
rilevante ed episodico	6
rilevante ed assiduo	7
elevato ed episodico	8
elevato ed assiduo	10

*c.2 Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa con resistenza	2
scarsa senza resistenza	3
significativa senza asseondamento	4
significativa con asseondamento	5
rilevante senza partecipazione	6
rilevante con partecipazione	7
elevata senza governo	8
Elevata con governo	10

*c.3 Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa adesione soggettiva	2
scarsa adesione oggettiva	3
significativa adesione passiva	4
significativa adesione attiva	5
rilevante adesione non attivamente partecipata	6
rilevante adesione attivamente partecipata	7
elevata adesione senza contributi attivi	8
elevata adesione con contributi attivi	10

**d) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE** (valore massimo parziale pari a 40):

*d.1 Capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione di cui sotto:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa	4
minimale	6
sufficiente	8



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

apprezzabile	10
rilevante	14
buona	16
elevata	18
ottima	20

*d.2 Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, rappresentata attraverso il sistema sotto formulato:*

<i>Parametro</i>	<i>Valore</i>
scarsa	4
minimale	6
sufficiente	8
apprezzabile	10
rilevante	14
buona	16
elevata	18
ottima	20

## Art. 8 – Metodologia di valutazione.

La graduatoria di merito viene redatta dal Responsabile dell'Area Amministrativa sulla base della somma dei punteggi attribuiti a ciascun partecipante alla selezione.

Ciascun responsabile effettua annualmente la valutazione del dipendente appartenente alla propria articolazione organizzativa, a prescindere dall'indizione di una selezione per progressione economica.

Nel caso di spostamento in corso d'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione viene effettuata dal dirigente in cui il dipendente svolge la propria attività in misura prevalente.

In caso di comando e/o distacco presso altra pubblica amministrazione la valutazione del dipendente viene effettuata dal responsabile della struttura organizzativa di effettivo utilizzo.

## Art. 9 – Equa distribuzione delle P.E.O. tra le categorie

Ai fini del conseguimento della P.E.O. si introduce il principio che, una volta stilata la graduatoria di merito, senza distinzione di categoria tra i partecipanti alla selezione, conseguiranno il diritto alla attribuzione della nuova P.E. in modo da non creare la ripetizione del raggiungimento da parte della stessa categoria di appartenenza, prima che almeno un dipendente collocato in tutte le categorie di lavoratori presenti nell'ente abbia avuto l'attribuzione. La presene modulazione si ripete ciclicamente, compatibilmente con le risorse disponibili. Di seguito prospetto esemplificativo:

<b>Graduatoria di merito</b>	<b>Progressione P.E.O. – Graduatoria ai sensi art. 9</b>
Cat. C	1
Cat. B	2
Cat. C	4
Cat. D	3
Cat. D	5
Cat. D	7



# Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

Cat. B	6
Cat. B	8
Cat. C	9

## Art. 10 – Disposizioni finali.

Per quanto non previsto nel presente bando valgono, ancorché applicabili, le disposizioni contenute nel CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali nonché quelle normative e regolamentari vigenti.