



*Città di Arezzo*

**REGOLAMENTO SPECIALE PER LE SELEZIONI FINALIZZATE ALLA  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Approvato con delibera di G.C. n. 284 del 05.10.2017



# *Città di Arezzo*

## **SELEZIONI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

### ***Art. 1 DISCIPLINA***

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23 del D.Lgs.n. 150/2009, all'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, ai contratti collettivi nazionali di lavoro ed ai CCDI.
2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.

### ***Art. 2 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 dal sistema di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile nel fondo delle risorse decentrate.
3. La progressione all'interno della categoria ha una valenza esclusivamente economica e si concretizza in una serie di posizioni economiche che il dipendente può successivamente acquisire sulla base dei criteri selettivi e meritocratici stabiliti dal presente regolamento
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalla vigenti disposizioni contrattuali.

### ***Art. 3 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE***

1. Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, 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 ed Autonomie Locali.
2. Il servizio competente per l'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali effettua le selezioni, **all'interno di ciascun Settore e per ogni categoria** (A, B, C e D), nel limite delle risorse economiche disponibili per ciascun Settore e categoria.
3. Le risorse economiche destinate a finanziare l'istituto contrattuale di cui sopra vengono distribuite a ciascun Settore con i seguenti criteri:
  - a) viene determinato il numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore alla data del 1° gennaio di ogni anno, in possesso del requisito di permanenza di almeno tre anni nella posizione economica di appartenenza;
  - b) vengono quantificati per settore i costi relativi a ciascuna posizione di sviluppo, tenendo conto dei contingenti di personale come sopra determinati e del costo contrattuale di ciascuna posizione;



## *Città di Arezzo*

- c) vengono ripartite per ciascun settore e categoria le risorse disponibili per l'istituto contrattuale di cui sopra (art. 3 co. 1) con riproporzione al costo complessivo di ciascun settore. La somma così riproporzionata determinerà la somma da destinare a ciascuna categoria (A, B, C, D) all'interno del settore.
- d) si procederà alle selezioni per l'attribuzione della posizione economica superiore **solo se** le risorse disponibili consentiranno le selezioni per l'attribuzione di almeno una posizione economica per ciascuna categoria all'interno di ciascun settore o struttura analoga, prendendo come riferimento il valore economico massimo delle posizioni economiche di ciascuna categoria all'interno del settore;
- e) le nuove posizioni economiche vengono attribuite per ciascun settore e ciascuna categoria, fino alla concorrenza delle risorse disponibili come sopra quantificate;
- f) **in caso di mancata possibilità di utilizzare integralmente tutte le somme disponibili per ogni categoria (resti di budget di settore e categoria)**, sarà cura del dirigente impiegare eventuali resti per consentire altre progressioni, **dando priorità ai dipendenti con più anzianità di servizio, comunque nel rispetto delle graduatorie e dei limiti del budget complessivo assegnato al Settore di competenza.**
- g) le eventuali ulteriori risorse previste nel budget di settore e categoria non utilizzate (ulteriori resti) potranno essere riassegnate in sede di conferenza dei dirigenti o essere considerate economie;

Il dirigente delle risorse umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche superiori, mediante pubblicazione per 10 giorni di appositi avvisi all'Albo Pretorio dell'Ente e resi noti alla R.S.U. e alle organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL del Comparto Regioni ed Autonome Locali e direttamente ai dipendenti interessati mediante e-mail all'indirizzo di posta elettronica personale, ovvero mediante notifica personale, anche nella sede di lavoro.

Le graduatorie vengono formulate all'interno di ciascun settore o struttura analoga, per ciascuna categoria, in base ai criteri specificatamente definiti nell'allegato 1) al presente regolamento e nel rispetto di quanto previsto nel CCDI.

Per la formulazione delle graduatorie, a parità di punteggio, viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità viene data la precedenza al dipendente più anziano d'età.

Per quanto non diversamente disciplinato con il presente regolamento ciascuna graduatoria verrà formulata nel rispetto dei criteri di precedenza stabiliti per i pubblici concorsi.

### ***Art. 4 REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE***

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore i dipendenti inquadrati nella categoria e posizione economica da almeno tre anni precedenti a quello cui la selezione si riferisce.

Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, ai fini dell'ammissione alle selezioni, il periodo di permanenza nella posizione economica viene calcolato in misura proporzionale.



## *Città di Arezzo*

Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno riportato nella scheda di valutazione della performance nei tre anni precedenti a quello di decorrenza della nuova posizione economica, una valutazione della performance e dei risultati (scheda approvata con delibera di G.C. n. 193 del 25.7.2014) pari ad almeno 80 punti.

Non sono ammessi in graduatoria i dipendenti ai quali è stata irrogata una sanzione disciplinare pari o superiore al richiamo scritto nei due anni precedenti a quello cui la selezione si riferisce.

L'esclusione dalle previste selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante e-mail all'indirizzo di posta elettronica personale, ovvero mediante notifica personale, anche nella sede di lavoro.

### ***Art. 5 ESECUTIVITA' DELLE GRADUATORIE***

Le graduatorie, formulate dal dirigente responsabile delle risorse umane, vengono pubblicate all'Albo Pretorio e nelle bacheche di settore e diventano definitive ed efficaci se nel termine di 5 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi per eventuali errori e/o omissioni.

### ***Art. 6 ENTRATA IN VIGORE***

Le norme contenute nel presente regolamento entrano immediatamente in vigore e sono valide per l'attribuzione della progressione economica a decorrere dal 1.1.2017.

### ***CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA***

In relazione a quanto previsto nell'art. 3 lett d) del presente regolamento, se le risorse disponibili **non** consentiranno le selezioni per l'attribuzione di almeno una posizione economica per ciascuna categoria all'interno di ciascun settore o struttura analoga, si procederà comunque alle selezioni, nel rispetto dei criteri indicati nell'art. 3), se le risorse disponibili riusciranno a garantire complessivamente almeno il 70% dei passaggi alla posizione economica superiore originariamente previsti (uno per ogni categoria di ciascun settore).



*Città di Arezzo*

**Allegato 1)**

**CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLE GRADUATORIE RELATIVE  
ALLE SELEZIONI FINALIZZATE ALL'ATTRIBUZIONE  
DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE**



# Città di Arezzo

## CATEGORIE A, B, C, e D

Le graduatorie, all'interno di ciascun settore o analoga struttura, con riferimento ai dipendenti delle Categorie A, B, C, e D vengono formate previa selezione tenendo conto dei seguenti elementi cui verranno attribuiti diversi punteggi come appresso specificato:

### 1) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (max 100 punti di media triennale)

Il punteggio è quello rilevabile dalla scheda di valutazione della performance e dei risultati approvata con delibera di G.C. n. 193 del 25.7.2014, notificata annualmente a ciascun dipendente.

Per tutti i dipendenti, con esclusione dei dipendenti di cat. D titolari di posizione organizzativa, si tiene pertanto conto dei seguenti elementi di valutazione:

FATTORE	
Obiettivi assegnati sulla base delle schede del PDO e/o dei Piani di Lavoro e/o Progetti obiettivo	Punteggio max 50

#### FATTORE: *COMPORAMENTO*

CRITERI	Punteggio max
Capacità di relazione con i colleghi e con l'utenza (Valutazione delle capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali)	5
Grado di affidabilità (Valutazione delle capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento)	5
Capacità di rivestire il ruolo rivestito (Valutazione delle attitudini al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il titolare di P.O. e con il dirigente e al fine di accrescere lo standard qualitativo del servizio)	5
Livello di miglioramento del livello di professionalità rilevato nel periodo di riferimento della valutazione (Valutazione dell'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali)	5
Grado di responsabilizzazione verso i risultati (Valutazione delle capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente)	5
Abilità tecnico operative (Valutazione delle competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici)	5
Livello di autonomia e iniziativa (Valutazione della capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro))	5
Rispetto dei tempi di esecuzione (Valutazione della capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi)	5
Qualità della prestazione (Valutazione della capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del titolare della P.O. e dal dirigente)	5
Flessibilità (Valutazione della capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione)	5
<b>TOTALE</b>	<b>50</b>

**VALUTAZIONE PERFORMANCE MAX COMPLESSIVA PUNTI 100**



## Città di Arezzo

Per i dipendenti di categoria D, titolari di posizione organizzativa, si tiene conto, invece, dei seguenti elementi di valutazione, comunque con un punteggio massimo attribuibile, pari a 100 (scheda di valutazione della performance e dei risultati approvata con delibera di G.C. n. 193 del 25.7.2014, notificata annualmente a ciascun dipendente):

<b>FATTORI</b>	<b>Punteggio max</b>
Obiettivi strategici (e/o sviluppo e/o di miglioramento) –	30
Piano Esecutivo di Gestione e Obiettivi ordinari – Progetti obiettivo – Piani lavoro	20

### *Competenze manageriali e comportamento organizzativo*

<b>CRITERI</b>	<b>PUNTI MAX</b>
Livello e precisione nella collaborazione con il Dirigente e livello di autonomia. Dimostra flessibilità e disponibilità	5
Regolarità, precisione e completezza dei report relativi all'andamento dell'attività	5
Livello di presenza nel luogo di lavoro oltre il normale orario di lavoro settimanale	5
Riesce a motivare i collaboratori e costruisce rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	5
Propensione all'innovazione accompagnata da una concreta conoscenza delle possibilità di realizzazione	5
Conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	5
Capacità di sburocratizzazione delle attività (evita atteggiamenti burocratici e formalistici)	5
Ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste e conseguenti realizzazioni	5
Impegno finalizzato al miglioramento della qualità del servizio e delle relazioni con il pubblico	5
Livello di disponibilità alle emergenze/esigenze straordinarie	5
<b>TOTALE</b>	<b>50</b>

**VALUTAZIONE PERFORMANCE MAX COMPLESSIVA PUNTI 100**

### **2) TITOLI VALUTABILI**

- per i dipendenti di cat. A punti 0,20 per ogni anno di servizio prestato all'interno dell'ente (max punti 4);
- per i dipendenti di cat A, B, C e D è valutabile un solo titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso alla categoria di appartenenza: punti 4

I titoli di studio previsti per l'accesso sono quelli indicati nell'allegato "A" al CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 31.3.1999, contenente la declaratoria di ciascuna categoria professionale.

I titoli valutabili saranno valutati una sola volta, con ciò intendendo per una sola selezione se ha comportato il passaggio alla posizione economica superiore.



## *Città di Arezzo*

**In definitiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale il punteggio finale è dato dalla somma dei seguenti elementi:**

### **PER LA CATEGORIA A**

1) Valutazione della performance (media dei tre anni)	Max punti 100
2) Titoli valutabili	Max punti 8
<b>Totale max complessivo</b>	<b>Max punti 108</b>

### **PER LE CATEGORIE B, C E D**

1) Valutazione della performance (media dei tre anni)	Max punti 100
2) Titoli valutabili	Max punti 4
<b>Totale max complessivo</b>	<b>Max punti 104</b>





# *Città di Avezzano*

## **PRECISAZIONI MODALITA' DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**

Si precisano come segue le modalità di valutazione dei dipendenti, integrando quanto già previsto nel sistema di valutazione della Performance approvato con delibera di G.C. n. 193 del 25.7.2014.

### **Valutazione dei dipendenti**

- *Ciascun dirigente provvede a valutare ogni anno tutto il personale assegnato al settore di competenza alla data del 31 dicembre;*

- *nel caso di dirigenti subentrati nella direzione di servizi nel corso dell'anno oggetto di valutazione, la competenza ad effettuare la valutazione è esclusivamente del dirigente titolare dell'incarico di direzione nel mese di dicembre. Tale dirigente per una oggettiva valutazione, deve avvalersi di tutti gli atti esistenti negli uffici anche se elaborati antecedentemente al proprio incarico. Solo se particolari condizioni lo rendono necessario, lo stesso dirigente può richiedere pareri e relazioni al precedente dirigente.*

- *nel caso in cui un dipendente sia trasferito nel corso dell'anno da un settore all'altro, la scheda di valutazione deve essere compilata dal dirigente del settore presso cui il dipendente presta servizio nel mese di dicembre, previa acquisizione, se ritenuto necessario, di una proposta da parte del dirigente responsabile del settore presso il quale è stato prestato il servizio nell'anno oggetto di valutazione.*

- *nel caso in cui un dipendente presti o abbia prestato servizio per l'intero anno, o parte di esso, in posizione di comando presso altri enti, la valutazione viene effettuata dal dirigente del Comune di Avezzano nel cui organico è previsto il posto del dipendente distaccato/comandato. La valutazione verrà effettuata sulla base di una relazione sull'attività svolta nell'anno oggetto di rilevazione redatta dall'ente presso cui il dipendente è/è stato distaccato/comandato.*

- *nel caso di mancata prestazione dal servizio per l'intero anno (aspettativa, malattia, infortunio, sospensione disciplinare, distacco sindacale ecc.) non è possibile procedere alla valutazione delle prestazioni rese nell'anno di riferimento, non avendo elementi oggettivi su cui basare la valutazione.*