



**COMUNE DI SAMATZAI**  
Provincia del Sud Sardegna

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE  
DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA AL  
PERSONALE NON DIRIGENTE**

- Approvato con delibera G.C. n. 83 del 25/11/2021

**IL SINDACO**  
Ing. Enrico Cocco

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Marcello Palermo

## **Art. 1 – Disposizioni generali**

1. Le progressioni economiche orizzontali (da qui in poi indicata con l'acronimo P.E.O.), sono disciplinate dal presente Regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 16 del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018, all'art. 16 del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2019/2021, nonché dei criteri di valutazione cui all'accordo decentrato.

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 rilevanti per l'amministrazione.

3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, 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 A6;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7.

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

## **Art. 2 – Ambito soggettivo di applicazione e decorrenza.**

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo delle risorse decentrate, costituito ai sensi del CCNL comparto Funzioni Locali ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.

In sede di accordo decentrato integrativo viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento.

2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.

3. L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

## **Art. 3 - Requisiti**

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i lavoratori in servizio a tempo indeterminato, anche in posizione di distacco o comando presso altra Amministrazione/Ente, che:

- a) abbiano maturato un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, alla data di pubblicazione del relativo avviso, di almeno ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento, ai sensi del comma 6 dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018;
- b) abbiano conseguito nel triennio antecedente la decorrenza dell'inquadramento, una valutazione annua non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance;
- c) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. E' computato inoltre il periodo prestato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso il Comune di Samatzai, con passaggio con contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità;

#### **Art. 4 - Procedura**

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno da destinare alle progressioni economiche, nonché la percentuale degli aventi diritto, con determinazione del Responsabile dell'Area Contabile – Ufficio Personale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato all'Albo e affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali, trasmesso in via telematica e viene assicurata la conoscenza dello stesso ai dipendenti assenti per maternità, malattia salvavita ed infortunio per ragioni di servizio.
3. I dipendenti interessati presentano apposita istanza redatta su modello predisposto dall'Ufficio Personale, nel quale dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
4. L'Ufficio Personale valuta i candidati appartenenti alle categorie A, B, C, D ed i dipendenti titolari di P.O, ed assegna il relativo punteggio stilando la graduatoria finale.
5. L'ufficio personale forma la graduatoria indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
6. Ai dipendenti esclusi dalla selezione per mancanza dei requisiti richiesti viene data comunicazione personale o a mezzo pec o e mail.

#### **Art. 5 - criteri per la progressione economica**

1. In coerenza con quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL - Comparto Funzioni Locali 21.05.2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivato l'istituto, come di seguito indicato:

Valutazione di performance individuale (max punti 100)

La valutazione della performance è effettuata tenuto conto delle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello di effettuazione della selezione, secondo il sistema di metodologia vigente nell'ente.

Il punteggio attribuito è dato dalla media dei valori delle valutazioni annue conseguite nel triennio precedente.

Nel caso di assenza della valutazione della performance individuale del dipendente in uno degli anni del triennio precedente l'anno di riferimento, si terrà conto della media dei valori delle valutazioni conseguite nel restante periodo parametrato al triennio medesimo.

Solo nel caso di mancata valutazione dovuta alle seguenti motivazioni:

- assenza per infortuni per cause di servizio;
- astensione per maternità;
- assenza per malattia con terapia salvavita.

la media dei valori delle valutazioni dovrà essere calcolata considerando la valutazione dell'anno precedente al triennio di riferimento. In caso di assenza di altre valutazioni utilizzabili ai fini del calcolo, la media dovrà essere parametrata al biennio di riferimento.

Per i dipendenti che abbiano avuto nel corso di un anno differenti valutazioni, in quanto soggetti ad inquadramento in categoria giuridica differente, la media dei valori delle singole valutazioni costituirà il valore dell'anno di riferimento.

Per i dipendenti titolari di P.O., che non abbiano ricoperto l'incarico per l'intero triennio precedente, si terrà conto del periodo prevalente per l'inserimento nella relativa graduatoria. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si terrà conto delle valutazioni conseguite nei periodi di riferimento e si procederà al calcolo della media delle valutazioni ottenute per ogni annualità.

Per i dipendenti in posizione di distacco o comando, per il periodo di riferimento nel triennio considerato, verrà attribuito il valore delle valutazioni acquisite dall'Ente/Amministrazione utilizzatore, rapportato al sistema di valutazione del Comune.

## **Art. 6 - Graduatoria finale**

1. Al termine della procedura viene redatta una graduatoria finale, suddivisa per categoria, contenente i nominativi dei dipendenti ed il punteggio complessivamente conseguito calcolato ai sensi del precedente art. 5, come da allegato A) al presente Regolamento.

2. A parità di punteggio sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

3. Le graduatorie formulate verranno pubblicate all'Albo pretorio online dell'Ente e diverranno definitive dopo sette giorni dalla loro pubblicazione, in assenza di istanze di riesame. Entro il medesimo termine gli interessati possono presentare istanza di riesame al Segretario Comunale. Esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, quest'ultimo provvede alla conferma o alle modifiche delle graduatorie rendendole definitive.

## **Art. 7 - Disposizioni transitorie e finali**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'esecutività della deliberazione di approvazione

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

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE  
ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA AL PERSONALE NON  
DIRIGENTE**

**ALLEGATO A)**

**CRITERI DI VALUTAZIONE**

<b>Categoria</b>	<b>Valutazione dell'ultimo triennio e</b>	<b>Totale massimo</b>
	<b>Punti Max</b>	<b>Punti</b>
<b>A</b>	100	<b>100</b>
<b>B</b>	100	<b>100</b>
<b>C</b>	100	<b>100</b>
<b>D</b>	100	<b>100</b>