

---

# REGOLAMENTO RECANTE PROCEDURE E CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

---

(Approvato con Delibera G.M. n. xx del xxxxx)

## INDICE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE  
ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA  
CATEGORIA GIURIDICA

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA  
SELEZIONE

Art. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

Art. 7 – VALUTAZIONE CRITERI

Art. 8 – APPROVAZIONE GRADUATORIE.

Art. 9 – VALIDITA'

Art. 10 – NORME FINALI

---

## Art. 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 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 e dalla posizione D3 alla posizione D7.
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 così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

## Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

---

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio.
2. Ai fini della progressione economica all'interno della categoria di appartenenza, le procedure di selezione, per soli titoli, sono attivate entro l'anno di riferimento e con

decorrenza retroattiva dei benefici economici e giuridici al 1° Gennaio dell'anno stesso.

### Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia la misura massima in percentuale per ciascuna categoria e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione delle posizioni economiche

### Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Il bando dovrà essere pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente e contestualmente verrà inviato apposito avviso al personale cui viene dato un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande di partecipazione.
2. L'ammissione e l'esclusione dalla selezione è disposta, con provvedimento motivato, dal Responsabile del Servizio del Personale.
3. 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 se presenti in servizio ovvero in caso di assenza mediante raccomandata con ricevuta di ritorno inviata all'indirizzo di residenza.
4. Entro cinque giorni dal provvedimento di esclusione il dipendente potrà presentare istanza di riesame al Segretario Generale, il quale dovrà decidere entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza

### Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Le procedure di selezione sono riservate al personale dipendente del Comune di Nizza Monferrato con rapporto di lavoro (full e part time) a tempo indeterminato:
  - con un'anzianità di servizio, maturata all'interno di un Ente Locale, di almeno due anni, riconosciuta nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione;

- che nel biennio precedente all'indizione delle PEO, non siano incorsi in sanzioni disciplinari superiori ad un giorno di sospensione dal servizio e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
2. I criteri di cui ai punti precedenti devono tutti coesistere in capo al candidato alla progressione.
  3. Il personale, in comando o distacco presso altro Ente, può partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali secondo le procedure previste dal presente regolamento.
  4. I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal Titolare di Posizione Organizzativa del Servizio cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il Dirigente/Responsabile del Servizio dell'Amministrazione presso la quale il dipendente è in comando o distacco e previa acquisizione delle schede di valutazione. In caso di utilizzo di parametri differenti il risultato della prestazione individuale si otterrà operando le debite proporzioni.
  5. I dipendenti in aspettativa o in distacco sindacale nel periodo interessato potranno partecipare alla procedura selettiva. Al risultato della prestazione individuale (scheda di valutazione performance) sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti dell'Ente di appartenenza afferenti alla stessa categoria.

#### Art. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

---

1. La Commissione esaminatrice. è nominata con determinazione del Responsabile del servizio Personale.
2. La Commissione esaminatrice è composta dal Segretario Generale in qualità di Presidente, dai n. 2 componenti del Nucleo di Valutazione..
3. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione.
4. La Commissione deve essere costituita nel rispetto delle pari opportunità, salvo impossibilità da motivarsi nel provvedimento di nomina.
5. La Commissione valuterà i titoli posseduti dai dipendenti concorrenti alla progressione sulla base delle dei punteggi attribuiti ai criteri di cui alla tabella dell'art. 7 del presente Regolamento.
6. Completate le operazioni di valutazione dei titoli la documentazione completa verrà trasmessa al Responsabile del Servizio del Personale, per l'approvazione degli atti della

Commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie.

7. Entro dieci giorni lavorativi dalla pubblicazione delle graduatorie, il dipendente, in relazione ai punteggi attribuiti dalla Commissione, potrà presentare motivata istanza di riesame al Segretario generale, il quale dovrà decidere entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza.

#### Art. 7 – CRITERI DI VALUTAZIONE

---

1. Per i passaggi all'interno delle categorie sono utilizzati, i seguenti indicatori di selezione:
  - A) Titoli culturali e professionali;
  - B) Formazione certificata e pertinente;
  - C) Qualità delle prestazioni individuali;
  - D) Esperienza lavorativa acquisita
2. Rispetto al punteggio complessivo di 100 punti, agli indicatori definiti nel comma precedente vengono riservati i seguenti punteggi massimi:

| CRITERI                                  | CAT B      | CAT C      | CAT D      |
|--|------------|------------|------------|
| a) Titoli culturali e professionali      | 10         | 10         | 10         |
| b) Formazione certificata e pertinente   | 25         | 25         | 25         |
| c) Qualità della prestazione individuale | 45         | 50         | 55         |
| d) Esperienza lavorativa acquisita       | 20         | 15         | 10         |
| <b>TOTALE MASSIMO PUNTEGGIO</b>          | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

3. Tenuto conto dei criteri sopra descritti, saranno valutati tutti i titoli maturati nel periodo intercorso tra la data dell'ultimo inquadramento del dipendente nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione, ad eccezione della qualità delle prestazioni individuali per la quale si rinvia all'apposito articolo.
4. Parimenti, non saranno presi in considerazione i titoli di cui sopra, valutati in precedenti progressioni orizzontali e/o verticali che abbiano dato luogo all'inquadramento.

## A) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI

Il punteggio massimo attribuibile è il seguente:

| TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI  | CAT. B | CAT.C | CAT. D |
|---|--------|-------|--------|
| Punteggio massimo attribuibile ai titoli di studio e corsi qualificanti | 10     | 10    | 10     |

Saranno valutati esclusivamente, i titoli di studio ulteriori, di livello pari o superiore, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria di appartenenza.

categoria B - titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale;  
 categoria C - diploma di scuola secondaria di secondo grado;  
 categoria D - diploma di laurea (per diploma di laurea si intende: laurea nuovo e vecchio ordinamento, specialistica, magistrale);

| Titoli di studio, corsi qualificanti   | CAT. B | CAT.C | CAT. D |
|--|--------|-------|--------|
| Punteggio massimo attribuibile   | 10     | 10    | 10     |
| Attestati e patentini di mestieri specifici  | 1      | -     | -      |
| Diploma di qualifica professionale   | 1      | -     | -      |
| Diploma di scuola secondaria di secondo grado  | 2      | -     | -      |
| Ulteriore diploma di scuola secondaria di secondo grado  | 1      | 1     | -      |
| Laurea triennale nuovo ordinamento, diploma universitario, diploma di scuola diretta a fini speciali | 1,5    | 1,5   | -      |
| Laurea specialistica, magistrale, diploma di laurea vecchio ordinamento                              | 3      | 3     | -      |
| Master universitario di I livello  | 0,5    | 0,5   | 0,5    |
| Master universitario di II livello   | 1      | 1     | 1      |
| Diploma di specializzazione  | 0,50   | 0,50  | 0,50   |
| Dottorato di ricerca   | 4      | 4     | 4      |
| Lauree ulteriori   | 1      | 1     | 2      |
| Corso di perfezionamento   | 1      | 1     | 1      |
| Corsi di formazione regionali post diploma   | 1      | 1     | -      |
| Corsi di formazione regionali post lauream   | 1      | 1     | 1      |

## B) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE

In questa categoria verrà valutata la partecipazione ai corsi di formazione. Verranno valutati i corsi frequentati nel periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento del dipendente nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione. Per ogni corso i punteggi verranno attribuiti secondo la seguente articolazione:

- Se il corso si sviluppa per più giornate si valuteranno le singole giornate di formazione.
- Se il corso si sviluppa in più giornate secondo un numero predefinito di ore la partecipazione si valuterà per frazione di ore

| FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE*  | CAT. B | CAT.C | CAT. D |
|---|--------|-------|--------|
| Punteggio massimo attribuibile  | 25     | 25    | 25     |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Formazione senza esame finale: Punt1 per ogni giornata di corso;</li></ul>        |        |       |        |
| Formazione con esame finale:<br>Punti: <ul style="list-style-type: none"><li>• 1.50 per ogni giornata di corso;</li></ul> |        |       |        |

\*Per formazione si intende partecipazione a corsi di formazione, convegni, seminari e corsi di aggiornamento ecc.

### C) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

La valutazione delle prestazioni è effettuata sulla base della media dei punteggi ottenuti dal dipendente nella "valutazione della prestazione individuale" nel triennio precedente all'anno di indizione delle PEO.

Il risultato si otterrà attribuendo il punteggio ad ogni valutazione annuale. Dalla somma dei punteggi così ottenuti si calcolerà la media aritmetica.

| Qualità prestazioni individuali | CAT. B | CAT.C | CAT. D |
|---------------------------------|--------|-------|--------|
| Punteggio massimo attribuibile  | 45     | 50    | 55     |
| da 100 a 95                     | 45     | 50    | 55     |
| da 94 a 89                      | 39     | 44    | 49     |
| da 88 a 83                      | 30     | 35    | 40     |
| fino a 82                       | 20     | 25    | 30     |

### D) ESPERIENZA LAVORATIVA ACQUISITA

All'esperienza lavorativa acquisita si assegna un punteggio per ogni anno di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre calcolata per mensilità intere, come meglio specificato nella tabella di seguito:

| Esperienza lavorativa acquisita                               | CAT. B | CAT.C | CAT. D |
|---|--------|-------|--------|
| Punteggio massimo attribuibile                                | 20     | 15    | 10     |
| Punteggio:  |        |       |        |
| • Per ogni anno di servizio nella posizione economica. Ovvero | 1,30   | 0,90  | 0,50   |
| • per ogni intero mese di servizio nella posizione economica  | 0,11   | 0,08  | 0,04   |

Sarà valutata l'esperienza lavorativa acquisita dal dipendente nella posizione economica di appartenenza maturata nel periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento (economico) ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.

#### Art. 8 – APPROVAZIONE DELLE GRADUATORIE

Al termine della valutazione i candidati verranno inseriti in graduatorie distinte per Categoria. In caso di parità di merito si terrà conto dei seguenti requisiti di preferenza in ordine successivo:

1. Essere collocati nella fascia di merito dell'eccellenza nella valutazione della performance individuale, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche nonconsecutive.
2. Maggiore permanenza nella posizione economica di appartenenza;
3. Maggiore anzianità di servizio;
4. Maggiore anzianità anagrafica del dipendente.

#### Art. 9 – VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

1. Con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale vengono approvati gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito, e vengono, altresì, dichiarati i vincitori, sulla base del posto utile occupato in graduatoria e delle somme stanziare per la P. E. O.
2. Le graduatorie vengono affisse all'albo on line dell'Ente;
3. Dalla data di affissione decorrono i termini per eventuali impugnative.

#### Art. 10 – NORME FINALI

1. Per quanto non previsto espressamente dal presente Regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive, nonché le norme vigenti in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e sullo svolgimento dei concorsi.
2. Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal giorno successivo alla data di adozione della Deliberazione di Giunta Comunale.