



COMUNE DI LEPORANO
PROVINCIA DI TARANTO

Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione economica orizzontale

[Handwritten signatures and initials]

Art. 1- Oggetto del regolamento e principi di applicazione

Il presente regolamento disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999 successivamente integrato dall'art 9 del CCNL stipulato l'11 aprile 2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/05/2018.

La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.

Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai seguenti principi:

- ✦ Imparzialità
- ✦ Pubblicità
- ✦ Trasparenza
- ✦ Pari opportunità

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura;

l'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui verrà sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse.

Art. 3 – Numero delle progressioni economiche da attribuire

- 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 CCNL del Comparto Regioni Autonomie Locali, nonché la percentuale,

comunque limitata e nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento, dei dipendenti che possono beneficiare della progressione.

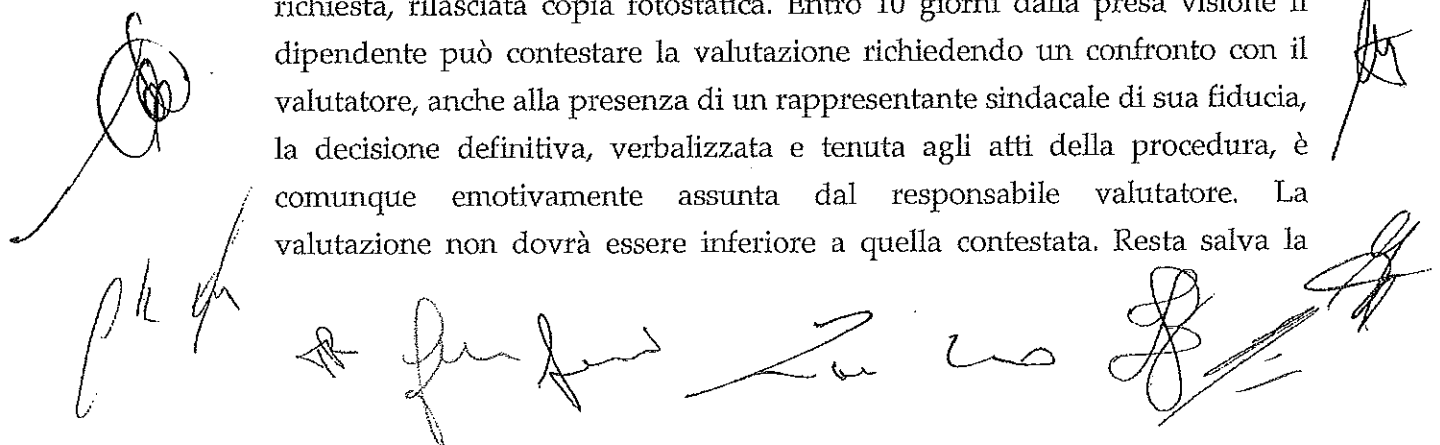
- Il Responsabile preposto alla gestione delle risorse umane in collaborazione con il Responsabile della gestione economica del personale, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione giuridica (B1, B3, C, D) provvede a determinare, e successivamente a darne comunicazione in delegazione trattante, il numero e i percorsi delle progressioni economiche che possono essere attuate, garantendo un criterio di proporzionalità delle risorse, laddove possibile, all'interno dei percorsi.
- Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

Art. 4 – Procedure Selettive

Il Responsabile delle risorse umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di avviso interno da comunicare al personale

Nell'avviso deve essere indicato:

- ✦ Il numero dei passaggi e i percorsi economici determinati ai sensi dell'art. 3 del presente provvedimento;
- ✦ I requisiti necessari all'ammissione della selezione, così come determinati dal successivo art. 5;
- ✦ I termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) Ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi verranno formulati e approvati con determinazione del responsabile preposto alla gestione delle risorse umane.
 - b) Trasmissione degli elenchi ai responsabili per le valutazioni di propria competenza in base ai criteri definiti nelle schede, differenziate per percorsi economici, allegate al presente regolamento che dovranno essere firmate per presa visione dai dipendenti interessati alla procedura selettiva e, se richiesta, rilasciata copia fotostatica. Entro 10 giorni dalla presa visione il dipendente può contestare la valutazione richiedendo un confronto con il valutatore, anche alla presenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia, la decisione definitiva, verbalizzata e tenuta agli atti della procedura, è comunque emotivamente assunta dal responsabile valutatore. La valutazione non dovrà essere inferiore a quella contestata. Resta salva la

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately eight distinct marks, including a large circular signature on the left, several cursive signatures in the center, and a stylized signature on the right.

facoltà del dipendente di attivare le azioni e ricorsi per la tutela dei propri interessi dinanzi alla competente Autorità Giudiziaria.

- c) Trasmissione agli uffici competenti della valutazione definitiva di cui al punto precedente (Schede di valutazione ed eventuali verbali di riesame).

Le graduatorie vengono formulate e approvate con determinazione dal responsabile preposto alla gestione delle risorse umane al termine del percorso selettivo sopra descritto.

A parità di punteggio finale, i criteri per la precedenza al fine del passaggio economico sono nell'ordine seguente:

- a) Limite di età di servizio
- b) anzianità di servizio presso il Comune di Leporano
- c) La maggiore età anagrafica

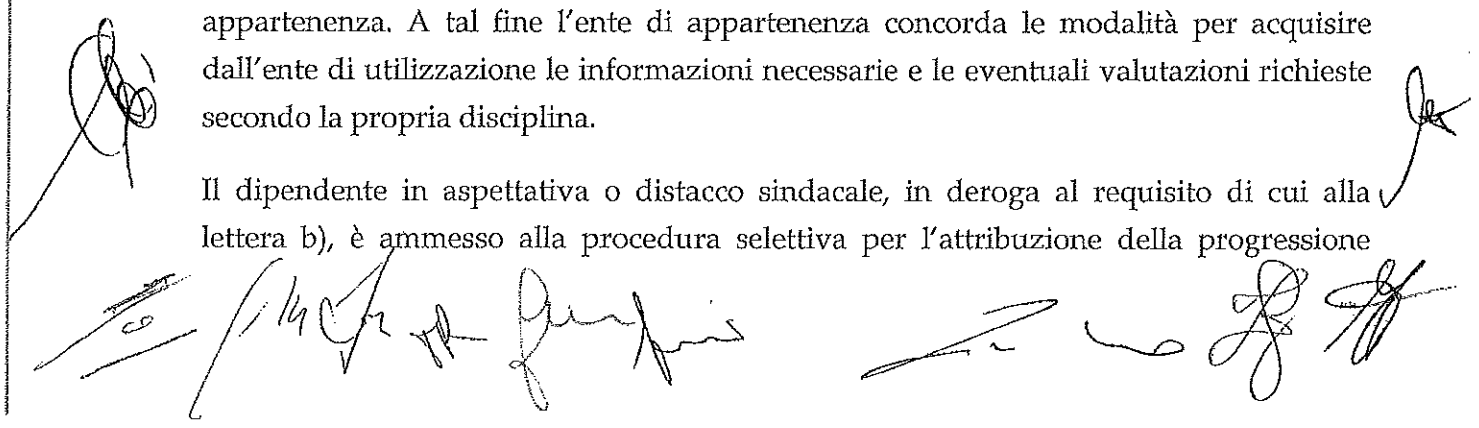
Art. 5 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, periodo minimo di servizio di 24 mesi maturato, presso il Comune di Leporano, nella posizione economica immediatamente inferiore;
- b) Di aver conseguito , nell'ultimo triennio, una valutazione finale pari o superiore alla media di punti 60% attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'ente approvato con delibera CS n. 81 del 15/05/2019, ovvero secondo le ultime valutazione antecedenti all'introduzione del nuovo sistema di valutazione.
- c) Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente alla data di assegnazione delle progressioni economiche orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione a partire dalla sospensione dal servizio e privazione dello stipendio fino ad un massimo di 10 giorni.

Il personale comandato o distaccato presso enti, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni necessarie e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale, in deroga al requisito di cui alla lettera b), è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, some of which appear to be 'M.C.' and 'P. P.'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'J. P.' and another that is more abstract. The signatures are written over the bottom of the text area.

orizzontale se nell'ultimo triennio di servizio ha partecipato alla produttività, con liquidazione della relativa quota di incentivo, secondo le modalità stabilite dal CCDI.

Art. 6 – norme finali e transitorie

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

Divisione
Renzelle FP CGIL

