



# COMUNE DI BERLINGO

Provincia di Brescia

UFFICIO PERSONALE



Prot. n. 6638

## INDIZIONE DELLE SELEZIONI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PER L'ANNO 2018

**Il segretario Comunale**

Visti:

- Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente per l'anno 2018, sottoscritto in data 23.11.2018;
- la propria determinazione n. 243 del 23.11.2018,

### **Rende noto**

Che sono indette le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2018, i cui criteri e modalità sono riportati nell'allegato C al CCDI per il personale dipendente per l'anno 2018, allegato al presente avviso *sub Lett. A*;

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali come da contratto decentrato per l'anno 2018, sono pari ad € 732,65;

Le domande per la partecipazione alla selezione in oggetto devono essere redatte in carta libera secondo lo schema allegato al presente avviso, consegnate al protocollo dell'ente e debitamente sottoscritte in presenza del dipendente addetto o trasmesse, corredate da documento di riconoscimento in corso di validità, tramite posta elettronica all'indirizzo [info@comune.berlingo.bs.it](mailto:info@comune.berlingo.bs.it); le istanze devono essere presentate entro il termine perentorio delle ore 12.00 del 01 dicembre 2018.

Ciascun dipendente ha la facoltà di allegare alla domanda, in copia semplice i titoli valutabili (quale ad esempio la frequenza di corsi di formazione o il possesso di titolo di studio superiore a quello della categoria di appartenenza) e ogni altro documento ritenuto utile.

**Il segretario Comunale**

f.to *Antonio PETRINA*

Allegato C (allegato A avviso indizione selezioni PEO 2018)  
Criteria e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

SOMMARIO

ART. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE .....	5
ART. 2 PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI .....	5
ART. 3 POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE .....	6
ART. 4 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE .....	6
ART. 5 CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE.....	7
ART. 6 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI. ....	8
ART. 7 VALUTAZIONE.....	9
ALLEGATO B SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT B. E C.....	10
ALLEGATO C SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT D .....	12

## PREMESSE

La finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valutazione e valorizzazione del personale in servizio secondo determinati indicatori, nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

L'art.17 del D.lgs. 150/09 prevede che gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa siano informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi;

L'art. 23, comma 2, D.lgs. 150/09 sancisce l'obbligo di assegnare le P.E.O. sulla base di procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;

La norma sopra citata è un precetto giuridico per la regolamentazione e l'attribuzione delle P.E.O. ai lavoratori del pubblico impiego, in quanto a tale principio gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del medesimo D.Lgs.n.150/2009 ed in mancanza di adeguamento, trovano applicazione diretta e completa le citate disposizioni del D.lgs. n.150/2009;

L' art. 52, comma 1 bis d.lgs. 165/01 ugualmente prevede che le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito, esclusivamente nei confronti di una quota ridotta di personale;

Il parere ARAN 399-5F4 prevede che l'attivazione delle selezioni per le progressioni economiche orizzontali, per evidenti e semplici ragioni di trasparenza e correttezza dei comportamenti, deve essere sempre portata a conoscenza di tutti i lavoratori preventivamente, in modo da consentire agli stessi, in partenza, uguali possibilità di partecipazione e l'adozione dei comportamenti ritenuti più opportuni ai fini della valutazione;

Il parere della Ragioneria Generale dello Stato n. 17635/2014, prevede che "Il processo che conduce al riconoscimento individuale di attribuzione di una progressione economica a carattere orizzontale (sinteticamente identificabile in 1. Verifica della disponibilità di risorse all'uopo destinate, vincolate o meno; 2. contratto integrativo; 3. Certificazione da parte dell'organo di controllo; 4. emanazione del bando che consenta ex ante ai dipendenti la partecipazione alla selezione in base ai principi di selettività di

cui al TIT. III del D.lgs. 150/09; 5. approvazione della graduatoria e assegnazione della progressione economica ai dipendenti risultati vincitori) va incardinato in una *consecutio temporis* stringente di cui unicamente la fase conclusiva, nel rispetto del principio di non retrodatazione, si traduce nel diritto al riconoscimento del titolo acquisito”;

## Art. 1

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati con la metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, 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 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 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.

## Art. 2

### PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate **annualmente** previa quantificazione, in sede di contrattazione, della parte di risorse stabili da destinare per l'anno di competenza, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31/12 dell'anno precedente, i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica, che avverrà con la firma del verbale di approvazione della graduatoria della selezione effettuata.

2. Per l'anno 2018 i **relativi benefici avranno decorrenza dal 22 maggio 2018.**

### Art. 3

#### POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. In sede di contrattazione viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto, nell'ambito della parte stabile 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 e Autonomie Locali.
2. Le posizioni economiche saranno attribuite a una quota limitata di dipendenti, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo per le risorse decentrate (parte stabile).
4. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

### Art. 4

#### REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore, nei limiti percentuali e di risorse previsti dal comma 1 del precedente articolo 4, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato inquadrati nella rispettiva posizione giuridica da almeno **due anni** (24 mesi) alla data del 1° gennaio dell'anno di presentazione della domanda.  
E' considerata anche la eventuale anzianità acquisita in altri enti del comparto.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, **non considerando** ai fini del computo come periodi di mancata presenza, i seguenti:
  - ferie, riposo compensativo;
  - assenza per infortuni per cause di servizio;
  - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali
  - astensione obbligatoria per maternità;
  - assenza per donazione sangue o protezione civile;
  - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

4. **Entro 30 giorni** successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo ovvero del presente accordo, il Segretario Generale provvede, con propria determinazione, all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, approvando il relativo avviso, che sarà pubblicato sul sito istituzionale per 30 giorni, nonché affisso in cartaceo alla bacheca per le comunicazioni sindacali. Il personale interessato entro la scadenza dell'avviso presenta all'ufficio personale apposita istanza, come da modello che sarà predisposto dall'ufficio stesso.

4. L'esclusione dalle previste selezioni viene comunicata, con la motivazione, direttamente ai dipendenti interessati, nella sede di lavoro.

## Art. 5

### CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE

1. I criteri specifici di valutazione sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

#### **A) Esperienza professionale acquisita**

Per esperienza professionale acquisita si intende l'anzianità di servizio (l'anzianità minima richiesta), in relazione ai periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale con rapporto di lavoro a tempo sia determinato che indeterminato.

In caso di pari punteggio, verrà preferito il dipendente titolare di maggiore anzianità all'interno dell'ente.

#### **B) Arricchimento professionale**

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale (capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area);
- abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità (come dettagliato nell'apposito regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità);
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate;

#### **C) Formazione e aggiornamento professionale**

Si fa riferimento alla **formazione acquisita** dal personale dipendente con la frequenza a corsi di formazione o specializzazione per conseguire tecniche e approcci lavorativi che

permettano l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi ma **anche all'abilità applicativa di cognizioni apprese a seguito di processi in ambito lavorativo**, per le categorie che in relazione alle mansioni svolte, non hanno possibilità di frequentare corsi formativi con facilità ( ad es. centralinisti ed operai).

Per operai e centralinista, il punteggio sarà attribuito in relazione all'abilità applicativa e all'arricchimento professionale, collegati ad oggettive e dimostrabili innovazioni attuate all'ambito lavorativo.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Attestati e patentini di mestiere specifici.
- Iscrizione a specifici albi professionali;

#### **D) Qualità della prestazione e impegno profuso nell'attività svolta**

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche sulla base della valutazione della performance):

- **Media delle valutazioni** del biennio precedente; per i dipendenti in servizio presso altri enti nei due anni precedenti, si richiederà all'ente di provenienza la scheda di valutazione individuale.
- La **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di **flessibilità**;
- L'**iniziativa personale** e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

#### **E) Risultati ottenuti**

Nei risultati ottenuti si valutano:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

### Art. 6

#### MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati all'art. 5 nei limiti dei punteggi come da allegati A, B e C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e scheda di valutazione per la progressione economica).

2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.



3. Sono considerati idonei i dipendenti che conseguono un punteggio almeno di **80 punti**. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nei limiti stabiliti dall'art. 3.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7  
VALUTAZIONE.

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Nucleo di Valutazione.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.
3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

**ALLEGATO C1**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT B. e C non titolari di PO**

Dipendente		Cat. Attuale	Cat. PEO
SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O. CATEGORIA B - C non titolari di PO			
CRITERI		Punteggio max	Punteggi o assegnati
1	<b>Esperienza acquisita (anzianità di servizio oltre l'anzianità minima richiesta per la selezione)</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
	Fino a 5 anni:	6	
	da 6 a 10 anni:	8	
	oltre 10 anni	10	
2	<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale</b>	<b>20</b>	<b>0</b>
	1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area		<b>0</b>
	Minima	3	
	Buona	5	
	Rilevante	7	
	Elevata	10	
	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza		<b>0</b>
	Minima	3	
	Buona	5	
	Rilevante	7	
Elevata	10		
3	<b>Formazione e aggiornamento professionale</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
	1. Formazione acquisita dal personale dipendente con la frequenza a corsi di formazione o specializzazione		
	un punto per ogni corso frequentato nell'ultimo biennio con un massimo di punti	6	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza		
	iscrizione a specifici albi professionali - attestati e patentini di mestiere specifici	1	
titolo di studio superiore a quello richiesto - es. laurea per C	3		
4	<b>Qualità della prestazione individuale</b>	<b>40</b>	<b>0</b>
	Media delle valutazioni del biennio precedente	20	
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;	10	
	Iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	10	
5	<b>Risultati conseguiti</b>	<b>20</b>	<b>0</b>
	Resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento)	10	
	Effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.	10	

TOTALE	100	0
--------	-----	---

**ALLEGATO C2**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT D**

Dipendente		Cat. Attuale	Cat. PEO
Verdi Maria		D1/C1	D2/C2
SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O. CATEGORIA C TITOLARI PO - D			
CRITERI		Punteggio max	Punteggio assegnato
<b>Esperienza acquisita (anzianità di servizio oltre l'anzianità minima richiesta per la selezione)</b>		<b>5</b>	<b>0</b>
1	Fino a 5 anni:	1	
	da 6 a 10 anni:	3	
	oltre 10 anni	5	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale</b>		<b>10</b>	<b>0</b>
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area		<b>5</b>	<b>0</b>
2	Minima	1	
	Buona	3	
	Rilevante	4	
	Elevata	5	
	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza		<b>5</b>
	Minima	1	
	Buona	3	
	Rilevante	4	
	Elevata	5	
<b>Formazione e aggiornamento professionale</b>		<b>15</b>	<b>0</b>
3	1. Formazione acquisita dal personale dipendente con la frequenza a corsi di formazione o specializzazione		
	Un punto per ogni corso frequentato nell'ultimo biennio con un massimo di punti	10	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza	3	
	Iscrizione a specifici albi professionali	1	
	Attestati e patentini di mestiere specifici	1	
<b>Qualità della prestazione individuale</b>		<b>30</b>	<b>0</b>
4	Media delle valutazioni del biennio precedente	10	
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;	10	
	Iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	15	
<b>Risultati conseguiti</b>		<b>40</b>	<b>0</b>
5	Resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento)	15	
	Effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.	10	
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>	

