

COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO

Provincia di Brindisi

CONFRONTO SINDACALE

VERBALE N. ____/2021

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **Ventotto** del mese di **Dicembre**, alle ore 17³⁵ nella Casa comunale, legalmente convocate a mezzo di invito diramato dal Presidente, si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e sindacale, per la trattazione dei seguenti argomenti posti all'ordine del giorno della seduta:

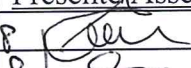
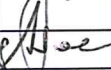
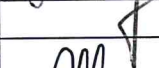
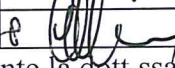
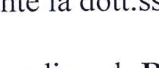
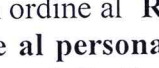
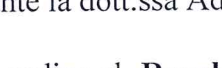
1)- Regolamento per l'attribuzione della progressione economica orizzontale al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico.

Partecipano alla seduta i Sigg.:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Cognome e nome componente	Presente/Assente
Pierpaolo TRIPALDI Segretario Generale – Presidente	<u>PRESENTE</u>
Addolorata TAFURO – Responsabile Area II – Servizio Risorse Umane - Componente	<u>PRESENTE</u>
Fabiola SIMONE – Responsabile Area I -Servizi Finanziari - Componente	<u>PRESENTE</u>

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Cognome e nome componente	Presente/Assente
Maurizio TACCONE – Componente R.S.U.	
Claudio CUOMO– Componente R.S.U.	
Guido MASSARI – Componente R.S.U.	
Pasquale CATTOLICO – Componente R.S.U.	
CGIL/FP – BRINDISI – Giusto LIACI	
CISL/FPS – BRINDISI	
UIL/EE.LL. – BRINDISI	
C.S.A – TARANTO 	

Assume le funzioni di segretario verbalizzante la dott.ssa Addolorata TAFURO.

Si attiva il confronto sindacale tra le parti in ordine al **Regolamento per l'attribuzione della progressione economica orizzontale al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico**, nel testo predisposto dalla Parte Pubblica e qui allegato sub "A".

Dopo ampia discussione, le parti concordano sul testo proposto dalla Parte Pubblica.

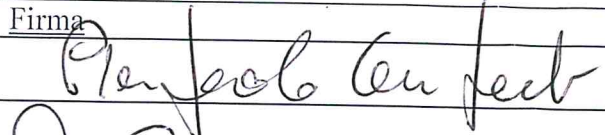
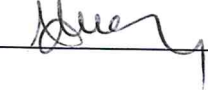
Alle ore 19,00 la seduta è sciolta.

Letto, confermato e sottoscritto.

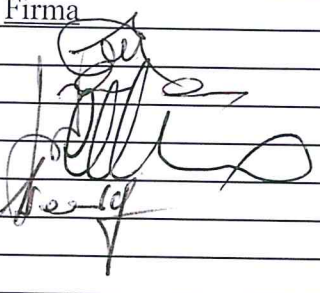
IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
(Addolorata TAFURO)

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE
(Pierpaolo TRIPALDI)

<u>Cognome e nome componente</u>	<u>Firma</u>
Pierpaolo TRIPALDI Segretario Generale – Presidente	
Addolorata TAFURO – Responsabile Area II – Servizio Risorse Umane - Componente	
Fabiola SIMONE – Responsabile Area I -Servizi Finanziari - Componente	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

<u>Cognome e nome componente</u>	<u>Firma</u>
Maurizio TACCONE – Componente R.S.U.	
Claudio CUOMO– Componente R.S.U.	
Guido MASSARI – Componente R.S.U.	
Pasquale CATTOLICO – Componente R.S.U.	
CGIL/FP – BRINDISI – Giusto LIACI	
CISL/FPS – BRINDISI	
UIL/EE.LL. – BRINDISI	
C.S.A – ~~TARANTO~~	

REGOLAMENTO
PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI
SAN PIETRO VERNOTICO

Approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. _____ del _____

SOMMARIO

Art. 1 - La disciplina

Art. 2 - I requisiti per l'ammissione alla selezione

Art. 3 - Risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale

Art. 4 - I criteri di valutazione

Art. 5 - La procedura

Art. 6 - Disposizioni finali

Art. 1

La disciplina

1. Il presente Regolamento disciplina la metodologia per l'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico, nel rispetto dei 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, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018, e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa per il triennio 2019/2021 stipulato il 31 dicembre 2019.
2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e dei risultati raggiunti nello svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base dei criteri selettivi per la determinazione delle procedure stabiliti nel CCDI .
4. Può beneficiare delle progressioni economiche una percentuale limitata di dipendenti, comunque non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
5. Tra i soggetti che non hanno titolo a partecipare alle selezioni, in particolare, sono compresi i dipendenti che non hanno maturato l'anzianità minima richiesta e coloro che sono nella posizione massima di progressione economica nella categoria.

Art. 2 - I requisiti per l'ammissione alla selezione

1. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti appartenenti alle categorie A,B,C e D in possesso dei seguenti requisiti:
2. a) essere in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;
3. b) aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.
4. Ai fini del calcolo dell'anzianità minima biennale di cui al precedente comma 1, lettera b):
5. - il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
6. - sono compresi nel computo di detto periodo di inquadramento anche i periodi di servizio prestati presso altre pubbliche amministrazioni nella stessa categoria e posizione economica;
7. - sono compresi nel computo di detto periodo di inquadramento i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal medesimo dipendente presso questo Ente o presso Unioni di comuni con mansioni di pari categoria, profilo e posizione economica di inquadramento;

8. - sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o per i quali hanno trovato applicazione altri analoghi istituti che sospendono l'anzianità di servizio.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.

Art. 3 – Risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale

1. Le nuove progressioni economiche da destinare ai dipendenti delle categorie A, B, C e D sono finanziate a valere sulla quota stabile del fondo delle risorse decentrate.
2. Fermo restando il rispetto del vincolo percentuale massimo di cui all'articolo 1, comma 4 (50% dei dipendenti aventi diritto), le somme stanziare in sede di ripartizione annuale del Fondo delle risorse decentrate sono distribuite tra le quattro categorie di dipendenti in proporzione al numero degli aventi diritto sul totale, in modo da attribuire le P.E.O. in ogni categoria alla stessa percentuale di dipendenti sul totale degli aventi diritto.

Art. 4 – I criteri di valutazione per la progressione economica orizzontale

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, utilizzando le valutazioni effettuate ai fini dell'attribuzione dei compensi connessi alla performance/indennità di risultato.
2. Si tiene conto altresì dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, secondo la seguente metodologia:

Passaggi nella categoria A	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Valutazione della performance individuale	Media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indicazione delle selezioni, come da scheda di valutazione della performance individuale formulata secondo i vigenti sistemi di valutazione.	55
Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anzianità di servizio	- Punti 1,35 per anno; - Punti 0,12 per mese	45
Passaggi nella categoria B	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Valutazione della performance individuale	Media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indicazione delle selezioni, come da scheda di valutazione della performance individuale formulata secondo i vigenti sistemi di valutazione.	55
Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anzianità di servizio	- Punti 1,35 per anno; - Punti 0,12 per mese	45
Passaggi nella categoria C	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Valutazione della performance	Media delle valutazioni conseguite	55

individuale	nel triennio precedente a quello di indicazione delle selezioni, come da scheda di valutazione della performance individuale formulata secondo i vigenti sistemi di valutazione.	
Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anzianità di servizio	- Punti 1,35 per anno; - Punti 0,12 per mese	40
Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi attinenti al profilo ricoperto	Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 2 - Corsi di formazione (esclusi quelli obbligatori quali anticorruzione, D.Lgs. n. 81/2008, ecc): a. di una giornata: punti 0,1 b. di più giornate: punti 0,2 c. con valutazione finale: punti 0,4 I corsi si possono valutare una sola volta.	5
Passaggi nella categoria D	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Valutazione della performance individuale	Media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indicazione delle selezioni, come da scheda di valutazione della performance individuale formulata secondo i vigenti sistemi di valutazione.	55
Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anzianità di servizio	- Punti 1,35 per anno; - Punti 0,12 per mese	40
Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi attinenti al profilo ricoperto	Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 2 - Corsi di formazione (esclusi quelli obbligatori quali anticorruzione, D.Lgs. n. 81/2008, ecc): a. di una giornata: punti 0,1 b. di più giornate: punti 0,2 c. con valutazione finale: punti 0,4 I corsi si possono valutare una sola volta.	5

Art. 5 – La procedura

1. L'Area preposta alla gestione delle risorse umane divulga tramite affissione all'Albo Pretorio on line dell'Ente per quindici giorni consecutivi l'avviso interno di avvio delle procedure selettive indicando:
 - il numero dei passaggi e i percorsi economici determinati ai sensi dell'art. 3 del presente Regolamento;
 - i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dall'art. 2 del presente Regolamento;

2. Le fasi di selezione sono individuate come segue :

- 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: a) per la categorie A,B e C con determinazione dal Funzionario Responsabile dell'Area preposta alla gestione delle risorse umane; b) per la categoria D con determinazione del Segretario Generale;
 - b) approvazione della graduatoria provvisoria in base ai criteri indicati dall'art. 4 del presente Regolamento. La graduatoria provvisoria viene formulata ed approvata: a) per la categorie A,B e C con determinazione dal Funzionario Responsabile dell'Area preposta alla gestione delle risorse umane; b) per la categoria D con determinazione del Segretario Generale.
3. Nel termine di giorni 8 (otto) consecutivi dall'affissione all'albo pretorio on line dell'avviso di avvenuta approvazione delle graduatorie provvisorie i dipendenti interessati possono presentare al soggetto che ha adottato l'atto (Funzionario Responsabile dell'Area preposta alla gestione delle risorse umane ovvero, per la categoria D, Segretario Generale), richiesta motivata di riesame della propria posizione, cui è fornito riscontro entro i successivi 30 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive. Le richieste di riesame possono riferirsi esclusivamente agli eventuali elementi di valutazione riferiti: a) all'anzianità di servizio nella categoria o all'anzianità di servizio complessivamente maturata; b) ai titoli di studio e di formazione ritenuti valutabili. pertanto i dipendenti potranno formulare le proprie osservazioni provvedendo contestualmente a trasmettere gli atti e/o documenti che comprovano periodi diversi da quelli indicati e/o titoli di studio/formazione ulteriori rispetto a quelli indicati;
- c) al termine del percorso selettivo sopra descritto, si procede all'approvazione della graduatoria definitiva. La graduatoria definitiva viene formulata ed approvata: a) per la categorie A,B e C con determinazione del Funzionario Responsabile dell'Area preposta alla gestione delle risorse umane; b) per la categoria D con determinazione del Segretario Generale.

4. Le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

- Hay*
5. A ciascun dipendente è attribuito un punteggio di performance pari alla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indizione delle selezioni. In caso di punteggi espressi con modalità diverse secondo le metodologie vigenti nel tempo per le diverse categorie di dipendenti, la media dei punteggi dell'ultimo triennio verrà riportata tutta in centesimi con arrotondamento alla seconda cifra decimale.
6. Per i dipendenti che hanno prestato o prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione è quella espressa dal dirigente del servizio/settore dell'Ente presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.
7. La progressione economica è attribuita, con graduatoria distinta per ogni categoria, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, individuati in ordine decrescente fino alla concorrenza del numero di passaggi previsti per la categoria di appartenenza.
8. In fase di redazione delle graduatorie per ciascuna categoria, qualora si evidenzino situazioni di parità, la posizione economica successiva a quella di inquadramento è attribuita dando precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica. In caso di ulteriore parità la posizione economica successiva a quella di inquadramento è attribuita al dipendente con maggiore età anagrafica.
- Con feld*

Art. 6 – Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.
 2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari, ovvero dalla esecutività della delibera, sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.
 3. Ai fini del rispetto delle Norme sulla Trasparenza verrà pubblicato all'interno del Sito istituzionale dell'Ente sotto la Sezione Amministrazione Trasparente.
- Hay* *Con feld* *Hay* *Con feld*