

**CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE  
ART. 36, COMMA 3, CCRL 7.12.2006**

1. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili finanziate dalla parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 32 CCRL 18.03.2018;
2. Con cadenza annuale le parti, tenuto conto delle risorse stabili disponibili, verificano la possibilità di effettuare le progressioni economiche, fatta salva l'applicazione di norme di legge in materia.
3. Per i passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle schede allegate;
4. Le progressioni economiche sono attribuite, qualora siano presenti le relative risorse, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.
5. La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni, nell'annualità stabilita dalla contrattazione integrativa coinciderà con il 1° gennaio dell'anno solare di approvazione delle graduatorie.

**Art. 1 - REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI**

1. I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio presso l'ente che attiva la selezione al primo gennaio dell'anno di riferimento;
  - aver maturato un'anzianità di almeno due anni nella posizione economica rivestita all'interno della categoria, di cui almeno l'ultimo nell'ente di attuale appartenenza, maturati al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione ed avere una anzianità di servizio di ruolo complessiva di almeno tre anni nel comparto unico FVG;
  - non essere incorsi, nell'anno precedente a quello della selezione, in sanzioni disciplinari;
  - non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
    - ferie;
    - congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla L. 151/2001;
    - infortuni sul lavoro;
  - aver conseguito, nella valutazione relativa alla performance (scheda di valutazione per il personale dipendente di cui al Sistema di valutazione aziendale 22.12.2004) riferita ad ognuno dei tre anni precedenti a quello della valutazione per la progressione, una votazione non inferiore a 75/100 e, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, non inferiore a 80/100. In sede di prima applicazione viene preso in considerazione l'anno precedente e l'anno successivo di due anni precedenti.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni avviene automaticamente d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
3. Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo quanto disposto dall'art. 33 del CCRL 26.11.2004.<sup>1)</sup>

1) ART. 33 – Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica. In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini

dell'art. 21, comma 2, lett. a) del CCRL 1.08.2002 nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale. La valutazione attribuibile è pari alla media risultante nell'ufficio presso il quale il dipendente risulta assegnato.

## **Art. 2 - VALUTAZIONE E MODALITA' DELLA PROGRESSIONE**

1. Il responsabile di ogni servizio provvederà a predisporre per ciascun dipendente interessato, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione la scheda di valutazione individuale.

La valutazione dei dipendenti appartenenti alla cat. D è effettuata dal Segretario comunale oppure, in caso di sua assenza, dal Sindaco.

2. La scheda di valutazione è consegnata al dipendente interessato. Il dipendente, se non concorda con la valutazione ricevuta, ha la possibilità, entro cinque giorni, di formulare le proprie osservazioni in contraddittorio con il valutatore ed il Segretario comunale/Vicesegretario avvalendosi anche dell'assistenza di un legale o delle rappresentanze sindacali di sua fiducia. Entro il termine di 15 giorni, la valutazione potrà essere confermata o modificata;

3. Per poter essere inseriti nella graduatoria, i dipendenti dovranno raggiungere un punteggio minimo così determinato:

- Cat. A e B punti 60

- Cat. C punti 65

- Cat. D punti 70

4. Il punteggio ottenuto nelle schede di valutazione va rapportato ai suddetti punteggi in centesimi e quindi ricalcolato secondo la seguente proporzione:

$$\frac{\text{punteggio effettivo regolamentare}}{100}$$

=

$$\frac{\text{punteggio ottenuto nella scheda di valutazione}}{\text{punteggio massimo della scheda}}$$

5. Per ogni categoria viene formata una graduatoria che viene determinata in base al punteggio ottenuto da ogni dipendente nella valutazione. A parità di punteggio, precede il dipendente con posizione economica più bassa. Nel caso di ulteriore parità, si utilizzano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella categoria e posizione economica di appartenenza
- anzianità di servizio nella categoria e posizione economica immediatamente inferiore
- maggiore età anagrafica

6. In sede di contrattazione decentrata si individueranno una o più categorie destinatarie del beneficio di che trattasi. Le risorse non utilizzate confluiranno in quelle destinate a remunerare la produttività collettiva dell'anno di riferimento ovvero concordare di non procedere con le progressioni nell'anno in corso.

7. Ogni dipendente potrà conseguire un solo avanzamento economico nell'ambito di un triennio.

8. Le graduatorie vengono approvate con atto del responsabile dell'Ufficio unico Gestione Risorse Umane e Organizzazione del Personale, nel quale vengono anche individuati i dipendenti destinatari della progressione orizzontale.

9. Le graduatorie si esauriscono con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali.

10. La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni, nell'annualità stabilita dalla contrattazione integrativa coinciderà con il 1° gennaio dell'anno solare di approvazione delle graduatorie.

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: JARC VLASTA

CODICE FISCALE: JRCVST66L52E098H

DATA FIRMA: 05/06/2020 19:05:34

IMPRONTA: 4810ECDABD9A9BD75171FD9E6D0EFBDC6148B68BE75A058CDBE905786108D5D0  
6148B68BE75A058CDBE905786108D5D05E7611A1500E59492888910D89F721EF  
5E7611A1500E59492888910D89F721EF33A9A877BA9A25A4F32EB747DD6AECB4  
33A9A877BA9A25A4F32EB747DD6AECB403C4B1C3CAD1C73F2532F5D88424CCA0