

**COMUNE di DECIMOMANNU**  
Città Metropolitana di Cagliari



**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO  
DELLE CATEGORIE**

<b>DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE</b>
---

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL. **Ottiene il passaggio economico il personale incluso nella graduatoria per categoria secondo l'ordine della stessa, nel limite dello stanziamento a disposizione nell'esercizio di riferimento, ripartito per categoria giuridica, proporzionalmente all'onere da sostenersi per la progressione in ciascuna posizione economica, in modo tale che l'onere economico complessivo dei passaggi economici attribuiti non superi lo stanziamento a disposizione. Nel caso si verificassero delle economie sufficienti ad assegnare altre P.E.O., le stesse verranno utilizzate nell'ambito della graduatoria generale dei dipendenti appartenenti a tutte le categorie, secondo l'ordine della stessa e in base alle disponibilità delle risorse.**
2. Di norma entro il mese di ottobre e comunque dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) **Punti 80** – risultanze della valutazione della *performance* individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle ultime tre valutazioni disponibili. **Il punteggio è attribuito secondo la seguente formula:**  
 **$P_i = V_{mi} \times 80 / 100$  dove:**  
 **$P_i$ =punteggio attribuito al dipendente;**  
 **$V_{mi}$ =valutazione media del dipendente; 80=punteggio massimo attribuibile;**
  - b) **Punti 5: competenze acquisite e certificate a seguito di processi di studio, con superamento di esame finale, solo se inerenti il profilo professionale posseduto e terminati successivamente all'ultima progressione economica orizzontale assegnata o, in assenza di queste, all'accesso all'impiego presso il Comune. I punteggi attribuibili sono determinati come segue:**
    - **punti 2,00 in caso di conseguimento di diploma di laurea o laurea quinquennale;**
    - **punti 1,50 in caso di conseguimento di laurea breve;**
    - **punti 1,00 in caso di master o dottorato di ricerca;**
    - **punti 0,50 in caso di conseguimento di diploma;**

- c) **Punti 15: esperienza maturata nella categoria economica e profilo professionale di appartenenza. Sono attribuiti punti 1 per ogni anno solare di servizio di ruolo prestato alle dipendenze di un ente locale nella categoria economica in godimento e profilo professionale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza delle progressioni economiche e purché sia stata conseguita una valutazione della performance individuale superiore a 90/100 (o punteggio equivalente).**
4. Per l'ammissione alla selezione il dipendente deve possedere il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi, maturati in servizio di ruolo nel comparto degli enti locali riferiti al 31 dicembre precedente quello della selezione e non deve aver riportato provvedimenti disciplinari nel biennio solare precedente la pubblicazione dell'avviso di selezione, superiori alla multa.
  5. Le graduatorie, distinte per settori, che confluiranno nella graduatoria finale unica **per ciascuna categoria giuridica**, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e.mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Entro detto termine (10 gg) gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare all'ufficio personale. Trascorso tale periodo, l'ufficio personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
  6. La progressione economica avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
  7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. In caso di parità di punteggio fra più candidati è dichiarato vincitore il dipendente collocato nel profilo economico più basso. **In caso di ulteriore parità, sarà preferita l'anzianità maggiore nella categoria economica di appartenenza; in subordine alla maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nel Comparto enti locali; maggiore anzianità di servizio complessiva nella Pubblica Amministrazione; minore età del dipendente.**
  8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente aventi titolo alle progressioni.
  9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della *performance* individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della *performance* individuale.
  10. In caso di stabilizzazione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il Comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento,

concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 4, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.