**Regolamento per l'individuazione dei dipendenti beneficiari della progressione economica**

**Art.1 – Oggetto del Regolamento**

1. Le Progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo e per una quota limitata con somme a carico della parte stabile del fondo
2. L'Aumento consiste di una posizione per ogni categoria;
3. I Criteri individuati sono i seguenti con le relative:

a) valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto: peso 80%

b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: peso 15%

c) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: peso 5%

4. Requisito minimo: permanenza da almeno 2 anni nella posizione economica
5. Decorrenza dal 1gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI

**Art. 2 – 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. 3 – Periodicità delle selezioni**

Le selezioni vengono effettuate ogni anno, previo accordo sindacale, 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.

**Art. 4 – 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 e 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 Dirigente preposto alla gestione delle risorse umane in collaborazione con la struttura preposta alla gestione economica del personale, sentiti i Dirigenti dell'Ente, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione giuridica (A, 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. 5 – Procedure selettive**

La struttura preposta alla gestione delle risorse umane divulga tramite il sito istituzionale dell'Ente e per gg. 15, 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 dal successivo art. 6;
- i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
    - 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 dirigenziale dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane;
    - trasmissione degli elenchi ai dirigenti 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 gg. 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 motivatamente assunta dal dirigente valutatore – La valutazione non dovrà essere inferiore a quella contestata – Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le azioni e ricorsi per la tutela dei propri interessi.
    - 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 dirigenziale dal dirigente preposto

CSA

alla gestione delle risorse umane al termine del percorso selettivo sopra descritto. A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza al fine del passaggio economico sono nell'ordine seguente:

- a parità di punteggio finale, nella graduatoria precede il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel primo elemento di valutazione della scheda di riferimento, allegata al presente regolamento;
- in caso di ulteriore parità, il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel secondo elemento e poi, ove necessario, nel terzo elemento - in ultima analisi, la precedenza in graduatoria è data al candidato che ha maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

**Art. 6 – 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:

- alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, periodo minimo di servizio di 24 mesi maturato, presso lo IACP di Trapani, nella posizione economica immediatamente inferiore;
- di aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale positiva attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente;
- Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione 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, amministrazioni, aziende 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 e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale.
- Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale, in deroga al requisito di cui alla lett.b), è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se nell'ultimo triennio di servizio ha partecipato alla produttività, con liquidazione della relativa quota d'incentivo, secondo le modalità stabilite dal CCDI.

CSA

**Art. 7 – Fattori di valutazione**

I Criteri individuati sono quelli previsti dall'art. 1 del presente regolamento.

**Art. 8 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate**

Le somme destinate alla Progressione Economica Orizzontale definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.