



**COMUNE DI SORTINO**  
(Prov. Reg. di SIRACUSA)

**COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 118 DEL 20.11.2019 OGGETTO: REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2019.**

L'anno duemiladiciannove il giorno venti del mese di Novembre alle ore 17.00 nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.-

Presiede l'adunanza il Sig. Vincenzo Parlato nella sua qualità di sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg:

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE		PRESENTI	ASSENTI
1) SIG. VINCENZO PARLATO	SINDACO	X	
2) DOTT. VINCENZO BASTANTE	VICE SINDACO	X	
3) DOTT. SOFIA LAMESA	ASSESSORE	—	X
4) SIG. GIUSEPPE VINCI	ASSESSORE	X	
5) DOTT. SSA VALENTINA CIANCI	ASSESSORE	—	X

Con la partecipazione del segretario Comunale Dott. VINCENZO SCARCELLA Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla presente deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere:  
il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica:

- FAVOREVOLE
- CONTRARIO PER LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: \_\_\_\_\_
- NON NECESSARIO IN QUANTO ATTO DI MERO INDIRIZZO.

DATA 20.11.2019

IL RESPONSABILE

il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e/o la copertura finanziaria ai sensi dell'Art.55 L.R.n.44/91:

- FAVOREVOLE
- CONTRARIO CON LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: \_\_\_\_\_
- NON NECESSARIO IN QUANTO DALL'ATTO NON SCATURISCE IMPEGNO DI SPESA

DATA 20.11.2019

IL RESPONSABILE

## **OGGETTO: REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2019.**

### **IL SINDACO**

Premesso che:

l'articolo 16 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale delle funzioni locali disciplina le progressioni economiche;

vengono ribaditi i vincoli legislativi al ricorso a questo istituto in modo selettivo e per una quota limitata di dipendenti, con il divieto di disporre progressioni che hanno come destinatari contemporaneamente tutti i dipendenti, e che le PEO vanno attribuite sulla base delle valutazioni del triennio precedente a quello in cui le relative procedure sono indette.

Atteso che:

all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste;

nelle more della definizione e sottoscrizione finale del Contratto Decentrato 2019, nella riunione di contrattazione del 31/07/2019 e in quella del 26/10/2019, la Delegazione Trattante ha discusso di avviare le procedure per la Progressioni Orizzontali nel Comune di Sortino per l'anno 2019.

Ritenuto di approvare lo schema di regolamento in argomento, al fine di stabilire i criteri e disciplinare l'attribuzione della posizione economica superiore al personale a t. i. in servizio presso l'Ente.

Acquisiti i pareri favorevoli:

del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;

del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile.

Visti

il CCNL Funzioni Locali 2016/2018; il D.Lgs.

n. 165/2001 s.m.i.;

il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

l'Ordinamento Regionale EE.LL. vigente in Sicilia; lo Statuto Comunale.

### **PROPONE CHE LA GIUNTA DELIBERI**

Prendere atto della premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Approvare lo schema di regolamento per le Progressioni Orizzontali nel Comune di Sortino – che si allega in copia alla presente, quale parte integrante e sostanziale la stessa.

Trasmettere la presente al responsabile del personale e ai responsabili delle P.O. dell'ente, per i consequenziali provvedimenti gestionali di rispettiva competenza.

**IL SINDACO**

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la su estesa proposta di deliberazione;  
Visto il vigente Statuto comunale;  
Visto il vigente Regolamento di Contabilità;  
Visti gli arti. 42 e 48 del D.Lgs. n.267/2000 e ritenuta la propria competenza a provvedere sull'oggetto;  
Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso dal competente Capo Settore proponente ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267;  
Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile espresso dal competente Capo Settore Finanze ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267;  
Ritenuto di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;  
Ad unanimità di voti, espressi nei modi di legge

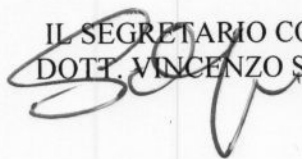
DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione su estesa;

IL PRESIDENTE  
SIG. VINCENZO PARLATO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. VINCENZO SCARCELLA



Successivamente, stante l'urgenza, con votazione unanime resa nei modi e forme di legge di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

IL PRESIDENTE  
SIG. VINCENZO PARLATO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. VINCENZO SCARCELLA



# **SCHEMA DI REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI NEL COMUNE DI SORTINO (Sr)**

## **Art. 1**

### **PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, stabilita in sede di contratto integrativo decentrato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, 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.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi Individuali:

per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;

per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7;

per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;

per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6.

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai vigenti 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 (c.d. Riforma Brunetta).

## **Art. 2**

### **PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1 Gennaio dell'anno di riferimento.

## **Art. 3**

### **POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato 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 C.C.N.L. del comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative In materia.

2. 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**

### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**

1. Il Responsabile del personale invita i Responsabili di Settore a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
3. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.
4. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.
5. Per le progressioni economiche all'interno della categoria D, Responsabile del Procedimento è il Segretario Comunale.

#### **Art. 5**

### **REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni, a decorrere dall'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.
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 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.

#### **Art. 6**

### **REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:
  - a) Esperienza acquisita. Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
  - b) Arricchimento professionale. Per arricchimento professionale si intende :
    - capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
    - espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari 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 al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- iscrizione a specifici albi professionali;
  - titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le propriemansioni di ufficio;  
Attestati e patentini di mestiere specifici.

Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti. Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance):

la capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;

la capacità di svolgere competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;

il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro. 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. 7**

#### **MODALITA ' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.**

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).

I punteggi per l'attribuzione delle PEO, tranne quello relativo all'anzianità, in applicazione dell'art. 16 comma 3 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, sono riferiti al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, sulla base della valutazione della performance individuale del personale per il medesimo periodo.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione, purché il punteggio sia almeno pari al 60%.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

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.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

#### **Art. 8**

#### **VALUTAZIONE.**

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in un comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e O e dal Nucleo di Valutazione (o, in assenza, dal Segretario Comunale) per i dipendenti titolari di P.O.

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 di cui agli allegati B e e verrà effettuata da parte del responsabile di P.O. dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso il Comune di Sortino, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.

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.

4) 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 A

### PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria	Esperienza Acquisita	Arricchimento Professionale	Formazione e Aggiornamento	Valutazione della Prestazione	Totale Massimo
A	Punti 35	Punti 35	Punti 5	Punti 25	100
B	Punti 35	Punti 35	Punti 5	Punti 25	100
e	Punti 25	Punti 35	Punti 5	Punti 35	100
D	Punti 15	Punti 35	Punti 10	Punti 40	100



ALLEGATO B  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria A - B

ESPERIENZA ACQUISITA: Valore Massimo Punti 35	Punteggio
<p>Fino a 15 anni: punti 5  da 16 a 20 anni: Punti 10  da 21 a 25 anni: Punti 15  da 26 a 30 anni: Punti 20  da 31a 35 anni: Punti 25  oltre 36 anni: Punti 35</p>	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore Massimo	Punteggio
<p>Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (Punti 28)  Minima : Punti 7  Buona : Punti 16  Rilevante : Punti 24  Elevata : Punti 28</p> <p>Abilità Applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (Punti 7)  Minima : Punti 1  Buona : Punti 3  Rilevante : Punti 5  Elevata : Punti 7</p>	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore Massimo Punti 5	Punteggio
<p>Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati.  1 Corso: Punti 1  2 Corsi : Punti 2  Oltre 2 Corsi : Punti 3</p> <p>Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici.  SI : Punti 2  No : Punti 0</p>	
Prestazione individuale: Valore Massimo Parziale Punti 25	Punteggio
<p>Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 25 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione</p>	

ALLEGATO C  
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria C

<b>ESPERIENZA ACQUISITA: Valore Massimo Punt</b> 25	<b>Punteggio</b>
Fino a 15 anni: punti 10 da 16 a 20 anni: Punt	
da 21a 25 anni: Punt	
da 26 a 30 anni: Punt	
da 31 a 35 anni: Punt	
oltre 36 anni: Punt	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore Massimo</b>	<b>Punteggio</b>
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (Punt	
Minima : Punt	
Buona : Punt	
Rilevante : Punt	
Elevata : Punt	
Abilità Applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (Punt	
Minima : Punt	
Buona : Punt	
Rilevante : Punt	
Elevata : Punt	
<b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore Massimo Punt</b> 5	<b>Punteggio</b>
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati. 1 Corso: Punt	
2 Corsi : Punt	
3 Corsi : Punt	
Oltre 3 Corsi : Punt	
Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. SI : Punt	
No : Punt	
<b>Prestazione individuale: Valore Massimo Parziale Punt</b> 35	<b>Punteggio</b>
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 35 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

**ALLEGATO D**  
**VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**

Categoria D

<b>ESPERIENZA ACQUISITA: Valore Massimo Punt</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
<p>Fino a 25 anni: punti 3  da 26 a 30 anni: Punti 6  da 31 a 35 anni: Punti 10  oltre 36 anni: Punti 15</p>	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore Massimo</b>	<b>Punteggio</b>
<p>Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (Punti 25)  Minima : Punti 8  Buona : Punti 15  Rilevante :Punti 20  Elevata :Punti 25</p> <p>Abilità Applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (Punti 10)  Minima : Punti 2  Buona :Punti 5  Rilevante :Punti 7  Elevata :Punti 10</p>	
<b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore Massimo Punt</b>	<b>Punteggio</b>
<p>Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati.  1 Corso: Punti 2  2 Corsi : Punti 3  3 Corsi :Punti 4  Oltre 3 Corsi :Punti 6</p> <p>Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici.  SI : Punti 4  No :Punti 0</p>	
<b>Prestazione individuale: Valore Massimo Parziale Punt</b>	<b>Punteggio</b>
<p>Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.</p>	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo comunale si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line dal.....**21 NOV, 2019**  
.....**06 DIC, 2019** al n.ro **1547** del registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale, li.....**21 NOV, 2019**

IL MESSO COMUNALE  
F.to Sig. Scamporlino M.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Scarcella Vincenzo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il.....
- Decorsi 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.

Perché dichiarata immediatamente esecutiva ( art.12, 2° comma L.R. n. 44/91)

Dalla Residenza Municipale, li.....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Scarcella Vincenzo

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale,.....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Scarcella Vincenzo