

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE  
MODALITA' E DEI CRITERI PER LA  
PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEL  
PERSONALE DIPENDENTE COMUNALE**

**Approvato con delibera di G.C. n. 133 del 14/12/2000**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE MODALITÀ E DEI CRITERI  
PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEL PERSONALE DIPENDENTE  
COMUNALE.**

**CAPO I° DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento disciplina, nell'ambito della legge, del CCNL e del CCDIT, le modalità ed i criteri per la progressione orizzontale del personale dipendente.

**ART. 2 - DEFINIZIONI**

Ai fini del presente regolamento si precisa come segue il significato dei seguenti termini:

- "COMUNE": il Comune di Pedavena

- "Progressione orizzontale": la progressione economica all'interno della categoria.

**CAPO II° PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

**ART. 3 - FINALITÀ'**

1. La progressione orizzontale serve ad individuare, all'interno del personale a tempo indeterminato, i soggetti idonei a progredire economicamente all'interno della categoria.
2. La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a retribuire le aumentate competenze e l'impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza, e che comunque non siano state già riconosciute dal punto di vista economico da altri istituti del CCNL ovvero dal CCDIT.

**ART. 4 - PROCEDURA**

1. Per la progressione orizzontale si applica quanto previsto dagli artt. 16 (costituzione del fondo) e 39 (progressione economica all'interno della categoria) del CCDIT del 10.07.2000, in quanto compatibili con le disposizioni che seguono.
2. La Giunta Comunale assegna annualmente le risorse a disposizione per la progressione orizzontale, valutando le aree e le relative categorie su cui investire, avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi. Si analizzeranno quindi all'interno del Comune le situazioni che richiedono una risposta prioritaria in termini di riconoscimento professionale.
3. I Responsabili di area, per quanto riguarda i rispettivi contingenti, e il Segretario Comunale, per quanto riguarda i Responsabili di area stessi, procedono ad attuare lo sviluppo all'interno delle singole categorie per le posizioni e per il numero individuate dalla Giunta Comunale nel rispetto dei criteri di cui agli allegati 1) e 2). La selezione sarà svolta con riferimento ai contingenti esistenti al 31 dicembre di ogni anno ed il procedimento dovrà concludersi entro il 31 marzo

c:\Inginia\dependen\regolamento-progr-orrizz.doc

dell'anno successivo. In sede di prima applicazione, la progressione orizzontale relativa all'anno 2000 deve essere svolta e conclusa entro il 31 dicembre dell'anno in corso.

4. Se i soggetti sindacali lo richiederanno si attuerà la fase concertativa.
5. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili. In caso difforme si applicano le disposizioni del Codice Civile sulle precedenzae.
6. In caso di parità in graduatoria, le parti ricercheranno le risorse, all'interno del fondo, per consentire il passaggio di tutte le figure professionali interessate.
7. Eventuali contestazioni, saranno trattate come previsto dall'art. 18, commi 15 e 16, del CCDIT del 10.07.2000.

**CAPO III° DISPOSIZIONI FINALI**

**ART. 5 - DISPOSIZIONI FINALI**

Gli allegati 1) e 2) possono essere aggiornati annualmente dalla Giunta Comunale. Il mancato aggiornamento entro il 31 gennaio di ciascun anno equivale a conferma degli stessi per l'anno in corso.

c:\Inginia\dependen\regolamento-progr-orrizz.doc

ALLEGATO N.1

METODOLOGIA VALUTATIVA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

PESATURA DEI PUNTEGGI PER LA ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE :

categoria	esperienza acquisita	arricchimento professionale	valutazione della prestazione	totale
da a1 ad a2	5	1	4	10
da a2 ad a3	4	1	5	10
da a3 ad a4	4	2	4	10
da b1 a b2	4	2	4	10
da b2 a b3	4	2	4	10
da b3 a b4	3	2	5	10
da b4 a b5	3	2	5	10
da b5 a b6	3	2	5	10
da c1 a c2	3	2	5	10
da c2 a c3	3	2	5	10
da c3 a c4	2	3	5	10
da c4 a c5	2	3	5	10
da d1 a d2	2	3	5	10
da d2 a d3	2	3	5	10
da d3 a d4	2	3	7	10
da d4 a d5	2	3	7	10

ALLEGATO N.2

c:\Inginera\dependen\regolamento-progr-orizz.doc

METODOLOGIA VALUTATIVA

PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLA

Categoria "D"

La metodica valutativa proposta si fonda su di un apposito sistema numerico inteso ad attribuire, in corrispondenza di ciascun elemento d'apprezzamento individuato *solo* 1., 2., 3. e 4., uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo *plafond* di punteggio conseguibile pari a 10 (*il punteggio, pertanto, risulterà espresso in decimi*).

Dato, dunque, il valore massimo globale di progressione pari a 10, a ciascun elemento valutativo di cui sopra potrà essere riconosciuto un valore massimo parziale differenziato in relazione all'importanza attribuita al fattore.

I punteggi delle varie progressioni D1-D2, D2-D3, ... sono quelli di cui alla Tabella n. 1.

La valutazione oltre al valore numerico deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato.

FATTORI DI APPREZZAMENTO

1. Esperienza acquisita *valore massimo parziale 0/2*
2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale *valore massimo parziale 3*
3. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 5/7*

1. ESPERIENZA ACQUISITA (servizio di ruolo)

- attività prestata in posizione professionale riferibile alla *medesima* categoria ;
- punti per anno 0,25 (periodo di servizio superiore a 6 mesi si intende anno intero)
- esperienze maturate nella categoria inferiore, valgono il 50% del punteggio sopra assegnato.

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

- capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
  - grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi"
  - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità
  - capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro
- |           |             |
|-----------|-------------|
| minimo    | valore 0,50 |
| rilevante | valore 1,50 |
| elevato   | valore 3    |

c:\Inginera\dependen\regolamento-progr-orizz.doc

#### 4. PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti, valutati sulla scorta dei seguenti elementi:

- Assiduità del livello prestazionale
- Capacità di iniziativa personale
- Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi
- Partecipaz. attiva e consapevole alla "produzione"

da D1 a D2 e da D2 a D3

minimo	valore 1,50
rilevante	valore 3
elevato	valore 5

Da D3 a D4 e da D4 a D5

minimo	valore 1,50
rilevante	valore 4
elevato	valore 7

### METODOLOGIA VALUTATIVA PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLE

Categorie "B" e "C"

L'acquisizione della posizione economica successiva al trattamento tabellare in godimento è operata mediante valutazione congiunta dei seguenti elementi ponderativi, ex combinato disposto di cui all' art. 5, comma 2, lett. b) e c), del CCNL, in relazione ai punteggi di cui alla Tabella n. 1):

1. Esperienza acquisita  
valore massimo parziale 23/4
2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale  
valore massimo parziale 2/3
3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale  
valore massimo parziale 4/5

La valutazione oltre al valore numerico deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato.

#### 1. ESPERIENZA ACQUISITA (servizio di ruolo)

- attività prestata in posizione professionale riferibile alla massima categoria:

c:\luigina\ipendenti\regolamento-progr-orizz.doc

punti per anno 0,25 (periodo di servizio superiore a 6 mesi si intende anno intero)

- esperienze maturate nella categoria inferiore, valgono il 50% del punteggio sopra assegnato.

#### 2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

- capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- capacità di polyvalenza funzionale nell'ambito della propria area;
- abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza

Da B1 a B2...fino a...da C2 a C3

minimo	valore 0,50
rilevante	valore 1
elevato	valore 2

da C3 a C4 e da C4 a C5

minimo	valore 0,50
rilevante	valore 1,50
elevato	valore 3

#### 3. PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti, valutati sulla scorta dei seguenti elementi:

- Assiduità del livello prestazionale
- Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale
- Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi
- Capacità di fronteggiamento delle criticità
- Permanente idoneità prestazionale
- Abilità di favorire il "clima" produttivo
- Partecipaz. attiva e consapevole alla "produzione"

Da B1 a B2 e da B2 a B3

minimo	valore 1
rilevante	valore 2,50
elevato	valore 4

da B3 a B4...fino a...da C4 a C5

c:\luigina\ipendenti\regolamento-progr-orizz.doc

minimo	valore 1,50
rilevante	valore 3
elevato	valore 5

**METODOLOGIA VALUTATIVA PER LA  
PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLA  
Categoria "A"**

La progressione economica interna alla predetta categoria si realizza attraverso una analisi ponderata del lavoro espletato dal dipendente precisando che gli elementi valutativi inerenti alle suddette categorie sono:

1. Esperienza acquisita *valore massimo parziale 4/5*
2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale *valore massimo parziale 1/2*
3. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 4/5*

I punteggi delle varie progressioni sono quelli di cui alla Tabella n. 1.  
La valutazione oltre al valore numerico deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato.

1. **ESPERIENZA ACQUISITA** (servizio di ruolo)
  - attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria;
  - punti per anno 0,25 (periodo di servizio superiore a 6 mesi si intende anno intero)

2. **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**
  - Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza
  - Capacità di svolgere le mansioni affidate

**Da A1 ad A2 e da A2 ad A3**

minimo	valore 0,25
rilevante	valore 0,50
elevato	valore 1

minimo	valore 0,50
rilevante	valore 1
elevato	valore 2

3. **QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**
  - Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni
  - Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di attività gestionale ed ai mutamenti organizzativi
  - Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo
  - Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi

**da A1 ad A2 e da A3 ad A4**

minimo	valore 1
rilevante	valore 2,50
elevato	valore 4

**Da A2 ad A3**

minimo	valore 1,50
rilevante	valore 3
elevato	valore 5