


**Comune di Firenzuola**  
Città Metropolitana di Firenze

***Regolamento per la disciplina della progressione  
economica all'interno della categoria***

*INDICE:*

*Art. 1 - Ambito di applicazione*

*Art. 2 - Progressione economica all'interno della categoria*

*Art. 3 – Periodicità delle selezioni*

*Art. 4-- Posizioni economiche da attribuire*

*Art. 5 – Risorse da destinare alla progressione economica all'interno della categoria*

*Art. 6 – Requisiti per accedere alla progressione economica all'interno della categoria*

*Art. 7 – Procedimento per la formazione delle graduatorie*

*Art. 8 – Riparto delle risorse*

*Art. 9 – Criteri per l'attribuzione delle progressioni e la formazione delle graduatorie*

*Art. 10 – Possibilità di ricorso interno*

*Art. 11 – Personale dell'Ente comandato, distaccato o assegnato temporaneamente ad altri Enti*

*Art. 12 – Validità delle graduatorie*

*Art. 13 - Abrogazioni e norme di rinvio*

### **Art. 1 - Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina l'istituto della nuova progressione economica all'interno della categoria (di seguito "PEO") nel rispetto di quanto previsto dai principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare all'articolo 16 del CCNL 21.5.2018, e dall'art. 20 del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) stipulato il 27.12.2018, e si applica al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Firenzuola.

### **Art. 2 - Progressione economica all'interno della categoria**

1. Le PEO possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse di parte stabile, a tal fine annualmente disponibili nel Fondo risorse decentrate, costituito ai sensi del vigente CCNL comparto funzioni locali, e nei limiti delle stesse.

2. Coerentemente con le disposizioni normative e contrattuali, le PEO sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, e tenendo conto, anche, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

3. Qualora in un anno, il dipendente non abbia riportato alcuna valutazione tramite il Sistema di Valutazione della Performance per assenze dovute a:

- maternità;
- infortunio;
- malattia continuativa;
- assenza prolungata per congedi previsti dalla normativa per assistenza a congiunti con handicap grave accertato;

nel procedimento per il riconoscimento della PEO, sarà tenuto conto delle risultanze della valutazione della performance individuale di soli due anni del triennio. Nell'ipotesi in cui la valutazione sia assente per due anni nel triennio, verrà tenuto conto della valutazione di due anni nell'ultimo quadriennio.

4. Può beneficiare della progressione economica orizzontale in ciascun anno, una quantità percentuale di personale per ciascuna categoria, avente titolo a partecipare alla selezione, e comunque in subordine nei limiti e a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo.

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

per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6

per la categoria B dalla B1 alla posizione B8 e dalla B3 alla posizione B8

per la categoria C dalla C1 alla C6

per la cat. D dalla D1 alla posizione D7

6. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle disposizioni contrattuali vigenti al momento del riconoscimento.

### **ART.3 Periodicità delle selezioni**

- Le selezioni verranno effettuate previa contrattazione riguardo al budget da destinare all'istituto de quo, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente e i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

### **ART. 4 Posizioni Economiche da attribuire**

- 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 Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
- 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 per cui in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

### ***Art. 5- Risorse da destinare alla progressione economica all'interno della categoria***

1. Le risorse da destinarsi alle PEO, ai sensi dell'art. 16, comma 7, del CCNL 21.05.2018, sono di seguito, denominate fondo complessivo.

Viene determinato in sede di contrattazione integrativa un budget da destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria nell'ambito delle risorse stabili disponibili (e quindi non destinate ad altri istituti) secondo i seguenti criteri:

- budget massimo complessivo calcolato moltiplicando il costo medio degli scatti economici all'interno di ciascuna categoria per il 35% dei dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alla medesima categoria, per le categorie B/B3 (che si intendono accorpate), C e D/D3.
- nel caso in cui il budget calcolato come sopra risulti eccedente le risorse stabili disponibili, il budget effettivo sarà pari alle risorse effettivamente disponibili fino ad esaurimento delle stesse.

### ***Art. 6 - Requisiti per accedere alla progressione economica all'interno della categoria***

1. I requisiti di accesso alla procedura di cui al presente regolamento sono:

a) essere dipendente del Comune di Firenzuola, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando, distacco o assegnazione temporanea, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la selezione ai fini dell'applicazione dell'istituto;

b) aver maturato almeno 3 anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato (a tempo pieno o parziale non riproporzionato), nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di cui al punto precedente.

Al fine del computo del presente requisito:

- la frazione di mese del rapporto di lavoro superiore a 15 giorni è computata come mese intero;
- per il personale trasferito da altro ente a seguito di procedure di mobilità esterna, si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- si fa riferimento al servizio effettivamente prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei periodi di aspettativa senza assegni (non retribuita);

c) essere in possesso della valutazione della performance individuale ai sensi dell'art. 2 del presente regolamento;

d) non aver riportato provvedimenti disciplinari pari o superiori al richiamo scritto nel triennio precedente a quello di attivazione della selezione;

e) non essere incorso in sospensioni dal servizio a seguito di procedimento giudiziario in corso;

f) il personale trasferito da altro ente per mobilità, deve aver conseguito almeno due anni di valutazione della performance individuale presso il Comune di Firenzuola.

#### **Art. 7. Procedimento per la formazione delle graduatorie**

1. Le procedure di selezione, finalizzate alla progressione della posizione economica, compatibilmente con le risorse disponibili sono attivate con cadenza annuale e con decorrenza dei benefici economici dal 1 gennaio dell'anno stesso.

Le selezioni vengono attivate, dal Segretario dell'ente ove presente o dal Responsabile del Servizio Personale, successivamente alla valutazione del personale riferita all'anno precedente, compatibilmente con le risorse stabili disponibili a valere sul Fondo risorse decentrate dell'anno e previa intesa preliminare nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Le procedure inerenti l'assegnazione delle progressioni economiche all'interno della categoria sono le seguenti:

a- L'attivazione delle selezioni è indetta con atto del Segretario Comunale o del Responsabile del Settore Personale

Con tale atto si predisporrà apposito elenco riportante, in ordine decrescente, gli aventi titolo a partecipare alla progressione, con indicazione della posizione economica in godimento, dell'anzianità di servizio maturata in tale posizione economica e del punteggio riportato da ciascuno sulla base della valutazione del triennio precedente, con il medesimo atto sarà contestualmente, data indicazione delle disponibilità finanziarie complessive, stabilite con le modalità di cui al comma 1, e delle disponibilità specifiche destinate agli incrementi retributivi per ciascuna categoria, quantificate secondo il metodo di riparto di cui all'art.8.

b- Le graduatorie saranno distinte per categorie giuridiche di inquadramento dei dipendenti aventi titolo a partecipare alla selezione accorpandosi a tal fine le categorie giuridiche D1 e D3 e le categorie B1 e B3. All'interno di ciascuna graduatoria i dipendenti saranno ordinati in modo decrescente avuto riguardo al punteggio conseguito.

c- L'elenco di cui sopra – con l'individuazione degli assegnatari sarà pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale Amministrazione trasparente, con l'indicazione del termine entro il quale, i dipendenti potranno presentare osservazioni in conformità al successivo art.10.

3. Gli incrementi retributivi saranno conferiti nei limiti delle risorse attribuite ad ogni singola categoria secondo il metodo di riparto di cui all'art. 8 del presente regolamento.

Per ogni singola procedura selettiva non può essere conferito più di un incremento retributivo. Con riferimento allo stesso anno non può essere indetta più di una procedura selettiva.

### **Art. 8. Riparto delle risorse**

1. Le progressioni economiche sono disposte sulla base delle graduatorie di cui all'art. 7 del presente regolamento e nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal contratto integrativo decentrato secondo quanto previsto all'art. 5.

2. A ciascuna categoria di inquadramento del personale avente titolo a partecipare alla selezione, ad eccezione delle categorie B e B3, che saranno conteggiate come un'unica categoria, viene riservata una quota parte delle risorse disponibili per le progressioni orizzontali destinate a tale fine nell'anno in corso, quota determinata sulla base dei criteri indicati di seguito. Gli incrementi retributivi saranno conferiti al personale inquadrato nelle diverse categorie di classificazione fino ad esaurimento delle risorse attribuite alla categoria di inquadramento e sulla base dell'ordine di collocamento nella graduatoria di cui all'art. 7 del presente regolamento.

La quota parte delle risorse attribuite a ciascuna delle tre categorie (B/B3, C, D/D3) è determinata dalla media ponderata tra la percentuale dei dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna categoria e la percentuale del costo medio delle progressioni economiche per ciascuna categoria:

$$\text{PESO CAT. } y = \frac{\text{N. dipendenti categ. } y + \text{costo medio scatto economico categ. } y}{\text{Totale dipendenti TI} + \text{Sommatomia costo medio scatti economici}} \quad \%$$
$$\text{RISORSE CAT. } y = \text{PESO CAT. } y * \text{TOTALE RISORSE DISPONIBILI}$$

*Dove y = categoria di inquadramento B/B3, C o D/D3*

Nel determinare la quota parte delle risorse attribuite a ciascuna categoria nell'anno di riferimento (cioè nell'anno da cui decorrono gli incrementi economici) si applica la metodologia di cui all'esempio riportato sotto con la precisazione che i dati ivi riportati hanno valore meramente esemplificativo. L'effettiva ripartizione delle risorse fra le diverse categorie sarà operata applicando i dati relativi al personale a tempo indeterminato in servizio al primo gennaio dell'anno in cui è attivata la procedura selettiva e i dati relativi al costo degli incrementi economici calcolati sulla base del CCNL di comparto in vigore alla data di attivazione della procedura e con i seguenti correttivi:

correttivi: sulla percentuale finale verrà effettuato l'arrotondamento all'unità superiore se le cifre decimali sono superiori a 50, oppure all'unità inferiore se i decimali sono inferiori o uguali a 50.

### **Esempio di ripartizione delle risorse fra le diverse categorie**

#### **A) percentuale dei dipendenti di ciascuna categoria:**

n. dipendenti\* per categoria

ex. cat. B/B3 → 5 dip.(5/14= 36%)

cat. C → 3 dip. (3/14= 21%)

cat. D/D3 → 6 dip. (6/14= 43%)

totale dipendenti \* **n.14**

\*in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di attivazione delle procedure

Le percentuali indicate sopra sono calcolate sulla base della seguente proporzione :

**n. totale dipendenti :100 = n. dipendenti della categoria : X**

**B) costo medio di uno scatto economico:**

cat. B/B3: 303,00 (15%)

cat. C: 560,00 (27%)

cat. D/D3 : 1175,00 (58%)

totale 2038 100 %

Le percentuali indicate sopra sono calcolate sulla base della seguente proporzione :

**somma valori c.m. incremento economico nelle 3 categorie : 100 = c.m. incremento economico nella singola categoria : X**

c.m.=costo medio

**C) calcolo media ponderata fra le percentuali di cui alle lettere A e B:**

cat. B/B3:  $(36\% \times \frac{1}{2}) + (15\% \times \frac{1}{2}) = 25,5\%$

cat. C:  $(21\% \times \frac{1}{2}) + (27\% \times \frac{1}{2}) = 24,00\%$

cat. D/D3:  $(43\% \times \frac{1}{2}) + (58\% \times \frac{1}{2}) = 51,00\%$

**D) ripartizione fra le diverse categorie delle risorse destinate alle progressioni orizzontali:**

Il riparto delle risorse tra le varie categorie avviene come segue: si calcolano le risorse complessivamente disponibili per le progressioni orizzontali nella parte stabile del fondo di produttività relativo all'anno di attivazione delle procedure (ai fini dell'esemplificazione riportata di seguito si ipotizza che siano pari ad € 5.500) e si ripartiscono per ciascuna categoria sulla base delle percentuali di cui alla lettera C ottenute dalla media ponderata fra le percentuali di cui alle lettere A e B

cat. B/B3 →  $25,5\% \times 5.500 = € 1402,50$

cat. C →  $24\% \times 5.500 = € 1.320,00$

cat. D →  $51,00\% \times 5.500 = € 2.805$

**E) eventuali risorse avanzate o residue:**

Una volta effettuata l'attribuzione delle risorse alle progressioni nelle singole graduatorie, le eventuali risorse residue (in quanto insufficienti a finanziarie per intero ulteriori progressioni) saranno destinate prioritariamente alle categorie il cui

numero di progressioni garantite con i resti sia maggiore. Le ulteriori risorse residue confluiscono nella produttività generale.

**ESEMPIO**

<i>graduatoria</i>	<i>Risorse residue</i>
B/B3	190,50
C	200,00
D/D3	455,00
<b>Totale risorse residue</b>	<b>845,50</b>

<i>graduatoria</i>	<i>Nr. unità in graduatoria</i>	<i>Costo effettivo della progressione</i>	<i>Risorse esistenti (% copertura)</i>	<i>Nr. progressioni garantite con i resti</i>
B/B3	5	303	190.5	2
C	3	560	200,00	1
D/D3	6i	1.175	455,00	0
<b>Totale</b>				

\*Le risorse residue (€ 845,50) verranno così ripartite: 2 progressioni sulla categoria B/B3

**Art. 9. Criteri per l'attribuzione delle progressioni e la formazione delle graduatorie**

Le progressioni orizzontali sono effettuate nel limite delle risorse disponibili, secondo l'ordine di merito delle graduatorie formate ai sensi dell'art. 7 nelle quali sono inseriti, sulla base dei punteggi conseguiti, i dipendenti aventi titolo a partecipare al procedimento di attribuzione in quanto in possesso dei requisiti specificati nell'art. 6.

I criteri per l'attribuzione della progressione sono costituiti da due parametri:

1	Esperienza maturata	Anzianità di servizio a tempo indeterminato nella categoria rapportato all'incidenza percentuale di cui all'allegato A
2	Risultanze della valutazione	Punteggio medio risultante dalla valutazione della performance individuale del triennio precedente quello della selezione rapportato alla percentuale di incidenza di cui all'allegato A

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- assenza di precedenti progressioni economiche all'interno della categoria;
- posizione economica inferiore
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- **maggiore punteggio riportato nella valutazione della performance dell'ultimo triennio;**

#### **Art. 10 Possibilità di ricorso interno**

1. Dal momento della pubblicazione delle graduatorie all'albo, ciascun dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura che lo riguardano
2. Ciascun dipendente potrà presentare osservazioni entro 8 giorni dalla data di pubblicazione.
3. Entro i successivi 10 giorni alla scadenza del precedente termine il Responsabile del Settore personale deciderà sulle osservazioni presentate.

#### **Art. 11. Personale dell'Ente comandato, distaccato o assegnato temporaneamente ad altri enti**

1. Il personale comandato, distaccato o assegnato temporaneamente ad altri Enti ha diritto a partecipare alle procedure per le nuove PEO, alle condizioni previste dal presente regolamento. Il servizio prestato in comando, distacco o assegnazione temporanea è equiparato al servizio prestato presso il Comune di Firenzuola.
2. Per i dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea, che non sono stati valutati dai soggetti valutatori del Comune di Firenzuola, ai fini della nuova PEO, verrà considerata la valutazione assegnata dai valutatori esterni.
3. Quanto previsto al comma 2 è applicato anche al personale assunto dal Comune di Firenzuola tramite l'istituto della mobilità.

#### **Art. 12. Validità delle graduatorie**

1. Le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di PEO cui sono riferite; non è possibile procedere allo scorrimento delle stesse.

#### **Art. 13. Abrogazioni e norme di rinvio**

1. A far data dall'adozione del presente regolamento sono abrogate le precedenti disposizioni in materia.
  - Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme dei Contratti Collettivi Nazionali disciplinanti la materia e la normativa di riferimento.

## **Allegato A**

### **FATTORI VALUTATI**

#### **1°. Performance individuale**

La valutazione della performance individuale è data dalla media delle valutazioni ottenute dal dipendente nel triennio precedente all'anno di attivazione dell'istituto (art. 2 Regolamento PEO)

Qualora nel medesimo anno, a seguito di processi di mobilità da altri enti o tra settori diversi, siano state conseguite più valutazioni della performance, al dipendente sarà attribuito il valore derivante dalla media delle stesse.

**Tale media incide per l'85%** della valutazione complessiva (si terranno in considerazione due decimali).

#### **2°. Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento**

Il presente requisito è da intendersi come esperienza e competenze maturate dal dipendente nella categoria, posizione economica e profilo professionale.

Il periodo di servizio valutabile è quello prestato dal dipendente nella categoria, posizione economica e profilo professionale di inquadramento, posseduti alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto.

Il periodo di cui sopra potrà essere valutato quale "esperienza professionale" esclusivamente qualora il dipendente abbia conseguito, per ciascun anno del triennio precedente all'anno di riferimento, una valutazione della performance non inferiore al valore minimo stabilito dal Sistema di Valutazione della Performance del Comune di Firenzuola per accedere all'incentivo legato alla produttività.

All'esperienza professionale sarà attribuito il seguente valore:

- 1 punto ogni 365 giorni di servizio prestato, anche non continuativo, a tempo indeterminato in profili professionali attinenti a quello posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;
- ½ punto per ogni 365 giorni di servizio prestato, anche non continuativo, a tempo indeterminato in profili professionali non attinenti a quello posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;

Le frazioni minori di 365 giorni non vengono valorizzate.

Ai fini della quantificazione dell'esperienza professionale:

- non saranno valutati i periodi di aspettativa senza assegni (non retribuita) superiori a 30 giorni annui, anche non consecutivi;
- in presenza di periodi part-time, il servizio effettivo prestato sarà percentualmente riproporzionato.

Il valore risultante dall'applicazione **del seguente fattore incide per il 15% della valutazione complessiva (si terranno in considerazione due decimali).**