



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

(Legge Regionale n°15 del 04/08/2015)

I Direzione – Affari Generali Legali e del Personale

Servizio – Gestione Giuridica del Personale

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 1 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. 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.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3 , 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 A5;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla B3 alla posizione B7;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla D3 alla posizione D6.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai 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 – PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate annualmente, sulla scorta di quanto determinato dalla contrattazione decentrata.

Art. 3 – POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. In sede di destinazione del fondo viene determinato l'importo complessivo delle risorse da prevedere a tale istituto nell'ambito delle 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 progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tali che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria economica 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

- Il Dirigente del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di avviso, da pubblicare all'albo pretorio on line, da intendersi a tutti gli effetti quale notifica, nel quale viene fissato il termine di presentazione delle domande.
- Le graduatorie finali vengono formulate dalla Direzione del Personale per ciascuna posizione economica.
- 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.
- L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti previsti dall'avviso, viene comunicata direttamente all'interessato mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Art. 5 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica ed economica da almeno due anni dalla data di decorrenza della selezione, che presentino apposita istanza.

A detta selezione non partecipa il personale dipendente che, nel biennio di riferimento, sia stato destinatario di provvedimento disciplinare superiore alla singola censura.

Art. 6 – CRITERI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

I criteri sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

1. Media delle valutazioni degli ultimi 3 anni (punti massimo 70);
2. Colloquio individuale (punti massimo 30).

Art. 7 - VALUTAZIONE

1. La graduatoria del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, relativamente alle valutazioni degli ultimi tre anni è effettuata dalla Direzione del Personale;
2. Il colloquio individuale, sulle materie ed attività di rispettiva competenza, al fine di valutare la professionalità acquisita all'interno delle funzioni svolte, sarà tenuto da una apposita commissione costituita dal Segretario Generale e dai Dirigenti delle Direzioni in servizio;
3. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione di cui al punto 1, verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio dall'Ente presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso la città Metropolitana di Messina, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.
4. Il punteggio totale del singolo, sulla base del quale viene formata la graduatoria, è pari alla somma dei punteggi attribuiti secondo i criteri di cui al precedente art. 6. Tale somma, per considerare superata la selezione, non può risultare inferiore a 70/100.
5. 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 per età.
6. **Nel caso in cui nello stesso anno solare vengano attivate più procedure di selezione, riferite ad annualità diverse, stante il breve lasso di tempo che intercorre fra le stesse, potranno ritenersi valide le valutazioni del primo colloquio sostenuto.**
7. **Resta fermo l'obbligo del colloquio per il personale che, per vari motivi, non lo abbia sostenuto.**