

**ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA**  
**AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE**  
**AGRIGENTO**

**DELIBERAZIONE**  
**DEL CONSIGLIO DIRETTIVO**

Nr. 17 del 26-10-2020

Redatta su iniziativa:  DEL PRESIDENTE  D'UFFICIO

OGGETTO: approvazione del regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	P/A
VALENTI FRANCESCA	PRESIDENTE	P
GUELI DOMENICO	VICE PRESIDENTE	P
CINA' MILKO	CONSIGLIERE	P
DI VENTURA ETTORE	CONSIGLIERE	A
LA ROCCA MARGHERITA	CONSIGLIERE	A
PROVVIDENZA ALFONSO	CONSIGLIERE	P

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

Richiamato l'art.16 del CCNL 21/05/2018 "Progressione economica all'interno della categoria" secondo il quale:

1. *"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.*
2. *La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*
3. *Le progressioni economiche sono attribuite 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, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*
4. *Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*
5. *Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*

6. *Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*
7. *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo 21 che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.*
8. *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*
9. *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.*
10. *Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL."*

Dato atto che in data 1/7/2020, in sede di contrattazione decentrata, le parti presenti a (datoriale, sindacale e RSU) hanno concordato di procedere con la disciplina della progressione economica orizzontale, così come previsto dal CCNL 21/05/2018;

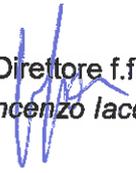
Ritenuto necessario adottare un apposito regolamento che disciplini l'istituto della progressione economica orizzontale, da attribuire, come previsto dall'art. 52 del d.lgs 165/01, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Visto il regolamento per l'attribuzione della progressione economica orizzontale al personale dipendente, composta da n. 9 (nove) articoli;

## **PROPONE**

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il regolamento per l'attribuzione della progressione economica orizzontale del personale dipendente, composto da n. 9 (nove) articoli;
2. di comunicare a scopo informativo il presente provvedimento alle RSU.

Il Direttore f.f.  
Dott. Vincenzo Iacono



## **IL CONSIGLIO DIRETTIVO**

Vista la superiore proposta;

Visto l'art.16 del CCNL 21/05/2018 "Progressione economica all'interno della categoria";

Visto il regolamento per l'attribuzione della progressione economica orizzontale al personale dipendente, composta da n. 9 (nove) articoli;

Ritenuto necessario adottare un apposito regolamento che disciplini l'istituto della progressione economica orizzontale, da attribuire, come previsto dall'art. 52 del d.lgs 165/01, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente e che, pertanto, non è necessario il preventivo parere di regolarità contabile;

Con voti favorevoli unanimi legalmente espressi dai presenti;

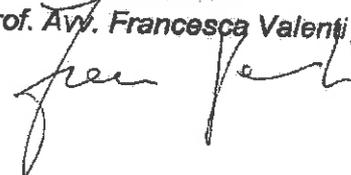
Per tutto quanto sopra

#### DELIBERA

- di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il regolamento per l'attribuzione della progressione economica orizzontale del personale dipendente, composto da n. 9 (nove) articoli;
- di comunicare a scopo informativo il presente provvedimento alle RSU;
- di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Il Presidente

Prof. Avv. Francesca Valenti



**ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA**  
**AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE**  
**AGRIGENTO**

**OGGETTO:** approvazione del regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

**Pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge N. 142/90 e successive modifiche ed integrazioni così come recepito dalla L.R. N. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni:**

**Parere in ordine alla: REGOLARITA' TECNICA:**

Si esprime parere favorevole sulla proposta di delibera di cui sopra.

Aragona, li \_\_\_\_\_

il Titolare di P.O. – Direttore F.F.  
*Dott. Vincenzo Iacono*

Parere espresso ai sensi della Circolare del Ministero dell'Interno N. FL 25/97

**Parere in ordine alla: REGOLARITA' CONTABILE,**

*Attestante, altresì, se necessaria, la copertura finanziaria e l'esatta imputazione della spesa alla pertinente partizione del bilancio e riscontrante la capienza del relativo stanziamento:*

Si esprime parere favorevole sulla proposta di delibera di cui sopra.

Aragona, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
*Dott. Salvatore Alesci*

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ORIZZONTALI

## **Premessa**

L'Istituto della progressione economica orizzontale riconosce la possibilità di progredire all'interno della stessa categoria d'inquadramento acquisendo quote di retribuzione fissa, basate sulle competenze.

Si pone quindi l'esigenza di realizzare uno strumento di valutazione permanente per la gestione del sistema delle progressioni.

### **Art. 1- Progressioni economiche orizzontali- Criteri generali**

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, come previsto dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Esse si realizzano nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo per "le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il miglioramento dei servizi" (art. 68, co 1 del CCNL 21.05.2018) in ogni caso nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche, dalle vigenti normative in materia e dai criteri e modalità previste nel contratto integrativo.

Le progressioni economiche, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche che il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Sono riconosciute 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, co 1 del D. Lgs. n.150/2009.

### **Art.2- Periodicità delle selezioni**

Le selezioni vengono effettuate annualmente, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno la decorrenza prevista dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica e avviene:

- nel rispetto del limite economico derivante dalla somma assegnata a tale istituto per effetto del contratto decentrato;
- attraverso la formulazione di specifiche graduatorie

### **Art.3 - Posizioni economiche da attribuire**

Su proposta del Direttore, in sede di contrattazione, viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse e della produttività, di cui all'art. 1 cpv. 2

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.

#### **Art.4 - Modalità procedurali per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica**

Il Direttore provvede con determina all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria approvando il relativo avviso che sarà pubblicato sul sito istituzionale web dell'ATI per almeno venti giorni e trasmesso in copia a tutti i dipendenti.

Il personale interessato, entro il periodo suddetto, presenta apposita istanza come da modello che sarà fornito dall'Ufficio.

L'Ufficio personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente.

Il Direttore accerta la presenza di esperienze maturate e competenze acquisite e certificate per l'assegnazione del punteggio integrativo, sulla base di criteri indicati al cpv. successivo.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media più elevata, in subordine, verrà data priorità a chi può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito, in subordine, si darà priorità sulla base del maggior servizio prestato nell'Ente.

Potrà beneficiare annualmente dell'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica, una quota limitata di dipendenti, non superiore al:

-20% per le categorie D)

-25% per le categorie C)

-30% per le categorie B)

di coloro che hanno i requisiti per poter partecipare, con arrotondamento per eccesso, nei limiti delle risorse a ciò destinate, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.

Concluse le operazioni di valutazione, la graduatoria viene formalmente approvata dal Direttore e pubblicizzata.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nel limite delle risorse disponibili e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.

Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria della selezione effettuata e vengono liquidate solo dopo la sottoscrizione del CCI.

#### **Art. 5- Valutazione dell'esperienza maturata e competenze acquisite**

La valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è effettuata dal Direttore con riferimento ai seguenti fattori:

	Ordinaria	Significativa	Molto Significativa
<b>Fattori di valutazione</b>	0	1-5	6-10
<b>Esperienza maturata</b>			
Esperienza maturata con la sostituzione continuativa e duratura di colleghi con profili/mansioni diversi			
Esperienza maturata per aver fronteggiato situazioni di emergenza o di carenza di personale			
Esperienza maturata per avere assunto i seguenti nuovi compiti			
Esperienza maturata per avere operato in contesti di rilevante mutevolezza normativa quale			
<b>Competenze acquisite</b>			
Competenze digitali, utilizzo nuovi software			
Specifici percorsi formativi o di aggiornamento collegati alle attività lavorative			
Partecipazione ad eventi formativi proposti dall'Amministrazione, quali: -prevenzione della corruzione; -miglioramento organizzativo; gestione processi organizzativi; -problem solving			
Collaborazione agli Organi			

#### **Art. 6 -Criteri di attribuzione dei punteggi**

La valutazione delle domande presentate avverrà secondo i seguenti criteri:

Apprezzamento della performance attraverso la media del punteggio conseguito nella scheda di valutazione riferita all'ultimo triennio

Valutazione: min 50/ max 100

#### **Art. 7 – Requisiti per concorrere alla selezione**

Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempi indeterminato al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello di selezione.

Per poter partecipare a tali selezioni, occorre avere maturato l'anzianità minima nella posizione economica inferiore dettagliata nella tabella sotto riportata e graduata in rapporto alla posizione ricoperta:

Cat. B		Cat. C		Cat. D	
B1		C1		D1	
B2	3 anni	C2	3 anni	D2	3 anni
B3	3 anni	C3	3 anni	D3	3 anni
B4	3 anni	C4	4 anni	D4	3 anni
B5	3 anni	C5	4 anni	D5	4 anni
B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
B7	4 anni			D7	5 anni
B8	5 anni				

Nel calcolo della anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 8/10 del coefficiente Progressione orizzontale assegnato ad ogni fascia di valutazione.

Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.

#### **Art.8 Penalizzazioni**

Ai dipendenti cui, nei due anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche, è stata irrogata una sanzione disciplinare superiore alla multa, non è consentito l'accesso alla selezione.

#### **Art. 9 Premialità**

In caso di valutazione positiva nel triennio precedente, con un punteggio medio superiore a 260/300, è diminuito il periodo di permanenza nella fascia inferiore richiesto per accedere alla fascia superiore, come di seguito determinato

Cat. B		Cat. C		Cat. D	
B6	3 anni	C4	3 anni	D5	3 anni
B7	3 anni	C5	3 anni	D6	3 anni
B8	4 anni	C6	4 anni	D7	4 anni

## SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Anno di riferimento \_\_\_\_\_

DIPENDENTE	
Cognome	Nome
Titolo di studio	Data di assunzione
Profilo professionale	Categoria
Data di inquadramento nel profilo professionale	
Settore di appartenenza	

Periodo di valutazione da..... a.....

INDICATORE PERFORMANCE	PUNTI da 1 a 100	PESO ponderale	TOTALE Max 75
Media delle migliori tre valutazioni individuali conseguite al massimo nel quinquennio precedente tenendo conto della normalizzazione dei punteggi		75%	
INDICATORE ESPERIENZA	PUNTI da 0 a 25	PESO ponderale	TOTALE Max 25
Rilevante continuità nel miglioramento delle prestazioni rese avvalendosi dell'arricchimento professionale acquisito, attestata da una valutazione più che positiva negli ultimi 10 anni di servizio nella PA (a tempo indeterminato)		25%	
			TOTALE 100