



**CITTA' DI LIGNANO SABBIAORO**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA  
DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO)**

**Approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 328 del 29.11.2018**

**Modificato con Delibera della Giunta Comunale n. 327 del 14.11.2019**



## **Regolamento di disciplina della progressione economica orizzontale (PEO)**

ART. 1 Criteri generali

ART. 2 Periodicità selezioni

ART. 3 Criteri di assegnazione delle risorse alle Aree

ART. 4 Requisiti per l'accesso alla selezione

ART. 5 Selezione

ART. 6 Criteri per l'attribuzione della PEO all'interno di ciascuna categoria

ART. 7 Graduatorie

## **ART. 1 Criteri generali**

L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze dei dipendenti. Ai fini della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

Le progressioni economiche orizzontali sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi regionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili a ciò destinate nell'ambito della contrattazione integrativa.

## **ART. 2 Periodicità selezioni**

Le selezioni vengono effettuate nei limiti delle risorse stanziare in sede di contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza dei benefici economici, fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 2, in fase di prima applicazione.

## **ART. 3 Criteri di assegnazione delle risorse alle Aree**

Con contratto collettivo decentrato integrativo vengono determinate le risorse aventi carattere di stabilità e certezza, da destinare all'istituto delle PEO nell'ambito del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa, costituito ai sensi del vigente contratto collettivo regionale di lavoro.

La distribuzione delle risorse per le progressioni orizzontali tra le aree dell'Ente, come definite dall'art. 7, è effettuata dal U.O. Personale in proporzione al numero dei dipendenti, assegnati alle aree stesse e potenzialmente beneficiari della progressione, in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione e che risultano in servizio alla data del primo gennaio dell'anno di attribuzione dei benefici economici. In fase di prima applicazione, si avrà riguardo ai dipendenti che risultano in servizio alla data di approvazione delle graduatorie di cui all'art. 7.

I dipendenti che a seguito di mobilità interna hanno prestato servizio in più strutture, partecipano alla selezione nella struttura in cui risultano collocati alla data di decorrenza di attribuzione delle nuove PEO.

Al fine di avvicinarsi ad una soglia analoga di progressioni all'interno delle categorie, in sede di riparto delle risorse complessivamente assegnate si applicano i seguenti parametri:

|                     |      |
|---------------------|------|
| Categoria B/PLS     | 1,00 |
| Categoria C/PLA     | 1,20 |
| Categoria D/PLB/PLC | 1,50 |

La procedura di ripartizione di cui sopra dovrà comunque garantire a ciascuna delle Aree, come definite all'art. 7, almeno le risorse necessarie per coprire il costo della progressione economica più onerosa virtualmente effettuabile. A tal fine, qualora in applicazione dei parametri di cui al comma che precede non risultino risorse sufficienti, saranno proporzionalmente ridotti i budget delle altre aree.

I resti derivanti dall'attribuzione delle progressioni per ciascuna area e categoria, saranno prioritariamente utilizzati per assegnare una progressione di categoria B ed una progressione di cat C nel caso in cui si verifichi una situazione di incapienza del budget tale da non consentire l'attribuzione di almeno una progressione di cat B e di almeno una progressione di cat C. Tali eventuali progressioni saranno assegnate in

base al criterio della minor somma necessaria all'effettuazione delle progressioni stesse. La restante somma derivante dai resti, sarà assegnata per l'effettuazione di progressioni al personale di categoria D/PLB/PLC in base al criterio della minor somma necessaria all'effettuazione della progressione stessa. Il resto ulteriore sarà destinato in produttività.

#### **ART. 4 Requisiti per l'accesso alla selezione**

Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse, fatto salvo quanto previsto all'art. 3, comma 2 in fase di prima applicazione, che al 31 dicembre dell'anno precedente risultano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Aver maturato almeno 4 anni di anzianità di servizio nella medesima categoria e posizione economica presso il Comune di Lignano Sabbiadoro
- b) Non aver superato complessivamente i 90 giorni di assenza nel biennio precedente la decorrenza della progressione. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio le tipologie di assenza meglio definite nel vigente sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, comprese le assenze per infortunio sul lavoro, le assenze per permessi ex L 104/92 e per donazione sangue e le assenze per congedo parentale
- c) Non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente la decorrenza della progressione.
- d) Non aver riportato negli ultimi 3 anni nella scheda individuale di valutazione un punteggio medio inferiore a 700 punti su 1000, o un punteggio inferiore alla sufficienza in uno dei 3 anni.

#### **ART. 5 Selezione**

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni, avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

I dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 4, partecipano alle selezioni.

All'interno delle Aree si formano gli elenchi degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle tre categorie.

#### **ART. 6 Criteri per l'attribuzione della PEO all'interno di ciascuna categoria**

Le progressioni vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle graduatorie di categoria B, C/PLA, D/PLB-PLC, formulate per ogni area, come definita all'art. 7, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Le graduatorie sono formate sulla base della media dei punteggi ottenuti nel biennio antecedente l'anno di decorrenza delle progressioni, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi e ai comportamenti professionali ed organizzativi. In caso di valutazioni fatte da valutatori diversi nel periodo di riferimento, la media del punteggio non dovrà essere aritmetica ma dovrà essere rapportata al periodo oggetto di valutazione.

A tal fine ci si avvale delle schede di valutazione in uso per la valutazione della performance individuale.

Nel caso in cui il dipendente, pur avendo i requisiti per partecipare alle PEO, non sia valutabile, o comunque nel caso in cui non sia disponibile la scheda di valutazione, al dipendente sarà riconosciuto, per ogni anno di assenza, un punteggio pari alla media del punteggio ottenuto dall'area di appartenenza, come definita all'art. 7. Tale punteggio farà media con i punteggi eventualmente ottenuti, negli altri anni di riferimento, in applicazione del sistema di valutazione del comune di Lignano.

Per il personale incaricato di Posizioni Organizzativa, il punteggio medio rilevato dal sistema di valutazione, viene equiparato a quello in uso per la generalità dei dipendenti.

Il punteggio medio viene incrementato come segue, al fine di valorizzare la specifica esperienza acquisita alla data di decorrenza della progressione:

**10** punti per ogni anno di servizio presso il Comune di Lignano Sabbiadoro nella categoria economica di appartenenza fino ad un massimo di **100** punti. Le frazioni di anno sono valutate proporzionalmente.

### **ART. 7 Graduatorie**

Le graduatorie vengono redatte dall'U.O. Personale per ciascuna categoria (B, C/PLA, D/PLB-PLC) all'interno di ogni Area definita al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione economica.

Al fine di garantire una più uniforme valutazione, le aree di riferimento sono le seguenti: Area tecnica (Dirigente tecnico), Area Amministrativa (Segretario), Area Polizia Locale (Comandante) Area Finanziaria e tributi (Responsabile finanziario) Area Ufficio Servizi Informatici (resp. CED), Area Posizioni organizzative di nomina sindacale (valutate dal Sindaco su proposta OIV)

In caso di modifiche organizzative potranno essere previste articolazioni diverse.

Avranno titolo a beneficiare della PEO i dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria nella graduatoria dell'Area di appartenenza, sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili nel fondo destinate con CCDIA.

In caso di parità di punteggio con impossibilità, per le suddette limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si attribuirà la progressione economica avuto riguardo in ordine delle seguente priorità:

- a) alla maggiore anzianità di servizio nella categoria e posizione economica di appartenenza
- b) alla minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
- c) al maggior punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale dell'anno immediatamente precedente la decorrenza della PEO;

Le graduatorie sono approvate dal Dirigente dell'U.O. Personale e vengono pubblicate all'albo nelle bacheche del personale; diventano definitive ed efficaci se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi per eventuali errori e omissioni, che comunque dovranno essere definiti entro il termine di 30 giorni.

Le graduatorie devono essere pubblicate entro il 31 dicembre dell'anno di decorrenza della progressione economica.