

Allegato B)

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

A

AL
UB
QA
mu

Art. 1 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi 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 dall'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 categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti percorsi individuali:
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
 - per la categoria D, dalla D/1 alla posizione D7.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 2 - PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal Gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Sentiti i Responsabili di Settore, coordinati dal Segretario Comunale, in ordine alle esigenze di premialità inerenti l'istituto in oggetto, su indicazione 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 Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia; vengono altresì indicate dall'Amministrazione Comunale le astratte posizioni corrispondenti alle esigenze di premialità in questione.



2. 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 risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria 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

1. Il responsabile del personale invita i Responsabili di Settore a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.
2. 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.
3. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati, mediante apposita lettera.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni al primo gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative e distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale o abbia avuto una valutazione insufficiente.



Art. 6 - CRITERI DELLA SELEZIONE

La metodologia selettiva per giungere alla definizione della graduatoria si basa sui seguenti criteri:

Esperienza maturata

a) Per esperienza maturata/acquisita si intende la permanenza nella categoria economica di appartenenza;

b) Al fine di riconoscere la professionalità del personale che ha maturato esperienza, a cui da anni si chiede un sempre maggiore impegno operativo, viene valutata anche la crescita delle competenze a seguito di esperienza pluriennale, con riguardo a:

- capacità di sostituire i colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazioni a progetti o iniziative specifiche;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate

Competenze acquisite a seguito di processi formativi

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizioni ad albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio
- attestati e patentini di mestieri specifici.

Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione

Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A (Punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono tutti riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio viene data la precedenza assoluta al dipendente che ha usufruito del minor numero di progressioni nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguire per il dipendente con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Art. 8 - VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di P.O.
2. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 5 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Comunale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. Entro 30 giorni dalla comunicazione di cui al presente comma la comunicazione potrà essere impugnata nelle sedi appropriate.
3. La graduatoria, formulata dall'Ufficio Personale, verrà approvata con atto del Segretario Comunale.
4. **Clausola di sbarramento.** La graduatoria di merito, all'esito della selezione, terrà conto del minimo punteggio da conseguire al fine del passaggio nella categoria economica superiore pari a 60/100.



C) Punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica

PUNTEGGI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DI TIPO QUALITATIVO

Per ogni indicatore abbinato alla categoria sono previsti quattro valori di riferimento con relativo punteggio.

Sufficiente = 5 punti

Discreto = 7 punti

Buono = 8 punti

Ottimo = 10 punti

Punteggio massimo punti 30

PUNTEGGI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DI TIPO QUANTITATIVO

Per ogni indicatore abbinato alla categoria sono previsti quattro valori di riferimento con relativo punteggio.

Sufficiente = 5 punti

Discreto = 7 punti

Buono = 8 punti

Ottimo = 10 punti

Punteggio massimo punti 40

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 50/70.



METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (art. 6 del CCNL 31.03.1999 e art. 23 del D.lgs. n. 150/2009) – Scheda di valutazione

Oggetto della valutazione	Valutazione dei comportamenti organizzativi di tipo "qualitativo" al 31 dicembre dell'anno precedente	
Fattori di valutazione	Graduazione	
1. <u>Applicazione delle conoscenze</u>	Applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati sufficienti	Sufficiente
	Dimostra interesse al perfezionamento delle conoscenze ed abilità e migliora i risultati in modo significativo	Discreto
	E' costantemente orientato a perfezionare le conoscenze ed abilità e migliora i risultati in modo significativo	Buono
	Oltre ad applicare e perfezionare bene le conoscenze, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale.	Ottimo
2. <u>Relazioni e rapporti con l'utenza</u>	Le relazioni con i collaboratori ed i rapporti con l'utenza sono improntati a formalità eccessive e burocratiche, con atteggiamenti non sempre di disponibilità e cortesia, con risultati sufficienti.	Sufficiente
	Dimostra di saper intrattenere adeguate relazioni con colleghi e rapporti con utenti, con disponibilità ed in modo chiaro e	Discreto

B
M
CB

AL

AL

	tempestivo, con risultati buoni.	
	E' costantemente orientato a mantenere relazioni ottimali con i colleghi e buoni rapporti con l'utenza, con semplicità e tempestività migliorando i risultati in modo significativo.	Buono
	Oltre ad avere capacità di buone relazioni e rapporti con l'utenza si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale.	Ottimo
<u>3. Autonomia operativa</u>	Esegue le competenze con limitata autonomia, necessita di supporto e indirizzo, sufficiente capacità di gestirsi, con risultati sufficienti.	Sufficiente
	Dimostra di saper gestire in autonomia buona parte delle attività, conseguendo risultati buoni.	Discreto
	Dimostra di saper gestire in autonomia le attività anche stabilendo le modalità organizzative, migliorando i risultati in modo significativo	Buono
	Oltre ad essere in grado di gestire i propri compiti con autonomia, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare ed a perfezionare in modo sostanziale.	Ottimo

[Handwritten mark]

AG

[Handwritten signature]

CB

[Handwritten signature]

Oggetto della valutazione	Valutazione dei comportamenti organizzativi di tipo "quantitativo" al 31 dicembre dell'anno precedente	
Fattori di valutazione	Graduazione	
1. Periodo di servizio nella categoria	Almeno 24 mesi di esperienza lavorativa e conoscitiva nella categoria di inquadramento	Sufficiente
	Almeno 36 mesi di esperienza lavorativa e conoscitiva nella categoria di inquadramento	Discreto
	Almeno 48 mesi di esperienza lavorativa e conoscitiva nella categoria di inquadramento	Buono
	Almeno 60 mesi di esperienza lavorativa e conoscitiva nella categoria di inquadramento	Ottimo
2. Presenza*	Ore di presenza ordinaria Effettiva pari o superiore al 60% di quelle previste nell'anno di riferimento.	Sufficiente
	Ore di presenza ordinaria Effettiva pari o superiore al 70% di quelle previste nell'anno di riferimento	Discreto
	Ore di presenza ordinaria Effettiva pari o superiore al 80% di quelle previste nell'anno di riferimento	Buono
	Ore di presenza ordinaria Effettiva pari o superiore al 90% di quelle previste nell'anno di riferimento	Ottimo
3 Titolo di studio posseduto	Fino al titolo di istruzione secondaria superiore	Sufficiente
	Laurea breve	Discreto
	Laurea specialistica o magistrale	Buono

As
pu
cb

AG

De

N

	Master	Ottimo
4 Valutazione media della prestazione nel triennio precedente l'anno della selezione.	Fino al 75 punti	Sufficiente
	Da 76 a 85 punti	Discreto
	Da 86 a 95 punti	Buono
	Da 96 a 100 punti	Ottimo

* non considerando ai fini del computo come periodi di effettiva presenza i seguenti:

- Ferie;
- Assenze per infortuni per cause di servizio;
- Assenze per astensione obbligatoria per maternità;
- Assenze per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3;

M

AG

lu

CB