

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE G.C. N. DEL**Metodologia per l'Attribuzione Progressioni Economiche Orizzontali****ART. 1 presupposti normativi**

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del D.L.gs 165/2001, ed art. 16 del CCNLEL del 21.05.2018 triennio 2016/2018 secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore alla % stabilita dalla amministrazione comunale annualmente dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede, nel CCDI di ciascun anno, al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui sopra.

Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi della quota della tredicesima mensilità.

L'attribuzione della progressione economica non potrà avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui è disposta la progressione stessa.

Il punteggio massimo attribuibile al fine della valutazione complessiva per la progressione orizzontale è pari a 10 così ripartito:

9 punti massimo per valutazione come da art. 2 punto 5

Per esperienza maturata 0,5 punti come da art. 2 punto 11

Per competenza acquisita 0,5 punti come da art. 2 punto 12

ART. 2 I REQUISITI

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato una esperienza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica precedentemente acquisita.

3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestatati presso altre PA.

4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 determinata dalla media del triennio precedente relativamente alla valutazione dei dipendenti come definito nel sistema di valutazione vigente nel triennio precedente.

5. 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; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza. Il punteggio massimo attribuibile per la valutazione è pari a punti 9 così suddivisi (per valutazione 80/100 sino a punti 7 dove 7 corrisponde a 89 per cui da 80 a 88 ridurre in proporzione), per valutazione 90/100 sino a punti 8 dove 8 corrisponde a 99 per cui da 90 a 98 ridurre in proporzione) per valutazione 100/100 punti 9. La media è calcolata con arrotondamento al decimale superiore.

6. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indicazione della selezione per le progressioni economiche la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni si vedono ridotto del 30% il punteggio; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzio-

ne della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vedono ridotto del 20% il punteggio ottenuto.

7. La valutazione è effettuata con riferimento alla attività svolta ed ai risultati conseguiti desunti dalle schede di valutazione dell'ultimo triennio, e dalle qualità culturali e professionali desunti dai comportamenti organizzativi e all'esperienza maturata ed alle competenze professionali acquisite sulla base della scheda di cui all'allegato A) alla presente disciplina.

8. La valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile del servizio della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività; per i titolari di posizione organizzativa nelle aree prive di dirigente si applica la valutazione effettuata dal nucleo di valutazione e in mancanza del suddetto dal Segretario Comunale.

9. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile del servizio in cui la attività è stata svolta in modo prevalente.

10. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Responsabile del servizio della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

11 per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita attribuendo un punteggio di 0,1 per anno sino ad un massimo conteggiato di anni 5 .pertanto il punteggio massimo sarà per tale fattore pari a punti 0,5 su 10 totali

12 per competenza acquisita si intende il percorso di formazione del dipendente sia per eventi in cui è rilasciato attestato sia per eventi cui il dipendente ha partecipato dimostrabili anche in assenza di attestazione punteggio attribuito pari a 0,1 per ogni evento formativo sino ad un massimo di 5 e quindi sino ad un punteggio massimo di 0,5 su 10 totale

Per i dipendenti di categoria A,B,C,D i criteri di valutazione sono i seguenti:

a) attività svolta e risultati conseguiti: la media delle valutazioni del triennio precedente sino a max 9 punti

b) esperienza maturata nella categoria di provenienza sino a max 0,5 punti

c) competenza acquisita sino a max 0,5 punti

ART 3 CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Nella procedura selettiva per l'assegnazione della progressione economica orizzontale, la valutazione delle domande presentate avverrà secondo i seguenti criteri:

Attività svolta e risultati conseguiti

Media valutazioni: la media delle valutazioni del triennio precedente . 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; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza. punteggio massimo attribuibile per la valutazione è pari a punti 9 così suddivisi (per valutazione 80/100 sino a punti 7 dove 7 corrisponde a 89 per cui da 80 a 88 ridurre in proporzione), per valutazione 90/100 sino a punti 8 dove 8 corrisponde a 99 per cui da 90 a 98 ridurre in proporzione) per valutazione 100/100 punti 9. La media è calcolata con arrotondamento al decimale superiore.

esperienza maturata:

si intende il periodo di permanenza nella nella precedente posizione economica acquisita attribuendo un punteggio di 0,1 per anno sino ad un massimo conteggiato di anni 5 .pertanto il punteggio massimo sarà per tale fattore pari a punti 0,5 su 10 totali

competenza acquisita :

si intende il percorso di formazione del dipendente sia per eventi in cui è rilasciato attestato sia per eventi cui il dipendente ha partecipato dimostrabili anche in assenza di attestazione punteggio attribuito pari a 0,1 per ogni evento formativo sino ad un massimo di 5 e quindi sino ad un punteggio massimo di 0,5 su 10 totale

art. 4 LA PROCEDURA

1. Entro i 15 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile del servizio personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet per almeno 15 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.
3. I dipendenti interessati presentano, entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.
4. I Responsabili dei servizi dei singoli settori, unitamente al segretario comunale, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio sulla base della scheda allegata.
5. Il Responsabile del servizio personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Per il personale di categoria D questa attività è svolta dal segretario. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
6. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal primo gennaio dell'anno di riconoscimento
7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente collocatosi in una fascia di merito alta per tre anni consecutivi o, in subordine, per cinque anni non consecutivi
- 8 per il solo anno 2019 si procede anche in assenza di contratto collettivo decentrato purchè in presenza di approvazione della metodologia e ciò in relazione al fatto che il criterio di valutazione è riferito al triennio precedente in cui si usava un previgente sistema di valutazione;

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONALE

ANNO

CATEGORIA

DATI ANAGRAFICI

Cognome e nome	
Data di nascita	
Titolo di studio	

DATI PROFESSIONALI

data di assunzione	
Ufficio di assegnazione	
Posizione economica	conseguita dal

Cat. A,B,C,D

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	Media valutazioni ultimo triennio	9	
Qualità culturali e professionali	Esperienza maturata	0,5	
	Competenza acquisita	0,5	