

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - CRITERI
E SISTEMA DI VALUTAZIONE

INDICE

- Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
- Art. 2 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE
- Art. 3 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE.
- Art. 4 -PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA.
- Art. 5 – CRITERI DI SELEZIONE
- Art. 6 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE
- Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI
- Art. 8 - VALUTAZIONE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico, con criteri di valutazione preventivamente conosciuti dal personale, ad una quota limitato di dipendenti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018.Per l'anno 2018 è possibile prevedere un percorso di progressione economica applicando il presente regolamento dopo la stipula del CCDI.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse annualmente 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.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.
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 dalla normativa vigente.

Art. 2 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. La contrattazione collettiva decentrata stabilisce annualmente se destinare risorse alle progressioni economiche orizzontali del personale, individuando 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 Regioni e Autonomie Locali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. In ogni caso, 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, secondo le modalità indicate nel contratto collettivo decentrato parte normativa vigente per gli Enti.

Art. 3 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE.

1. Possono concorrere alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione delle performance insufficiente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Mercuriello, RZ, and others.

Art. 4 – PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA.

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, il responsabile competente in materia di personale, procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni e provvede a portare l'informazione a conoscenza di tutti dipendenti dell'Ente con un avviso interno che assicuri adeguata diffusione. Per i dipendenti di categoria D, ai fini della loro valutazione, entro 5 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di selezione viene richiesta la presentazione dell'elenco dei corsi sostenuti e certificati da inserire nella documentazione necessaria alla valutazione .
2. Il Responsabile, a seguito della verifica di cui al comma 1, comunica direttamente ai dipendenti privi dei requisiti indicati all'art. 3 del presente regolamento, l'esclusione dalla partecipazione alla selezione.
3. Per ciascun dipendente in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, il Responsabile compila d'ufficio una scheda di valutazione, che viene sottoscritta dal dipendente in segno di accettazione del punteggio.
4. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 3 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile decide in via definitiva.
5. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi è definita ed approvata la graduatoria per ciascuna categoria economica e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Art. 5 – CRITERI DI SELEZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono quelli di seguito riportati e sintetizzati, che sommandosi formano un conteggio complessivo di 100:

Per i dipendenti di categorie A, B e C, i criteri di valutazione sono i seguenti:

a) Punti – 85 risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

Primo anno del triennio: peso 25punti;

Secondo anno del triennio: peso 30 punti;

Terzo anno del triennio: peso **30 punti**.

(Esempio di punteggio: secondo anno. Il dipendente ha preso 90/100 di valutazione. Per il punteggio della progressione occorre fare la seguente proporzione: $30: 100 = x: 90$; $x = 27$)

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si procederà ad un ri-proporzionamento del punteggio sulla base dei due anni, attribuendo in punti nella seguente misura:

Primo anno del biennio: 40 punti.

Secondo anno del biennio: 45 punti.

b) 15–esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

Per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

a) Punti 80 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

Primo anno del triennio: peso 20 punti;

Secondo anno del triennio: peso 20 punti;

Terzo anno del triennio: peso 40 punti .

(Esempio di punteggio: Primo anno. Il dipendente ha preso 90/100 di valutazione. Per il punteggio della progressione occorre fare la seguente proporzione: $20: 100 = x: 90$; $x = 18$.)

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si procederà ad un riproporzionamento del punteggio sulla base dei due anni, attribuendo in punti nella seguente misura:

Primo anno del biennio: 40 punti.

Secondo anno del biennio: 40 punti.

b) **Punti 10:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Viene previsto un punteggio di 0,5 per ogni giornata di corso con esito certificato. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a sei ore, sino a un massimo di 10 ^{PUNTI} corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

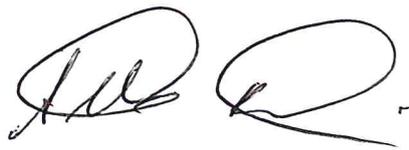
c) **Punti 10:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

Art. 6 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

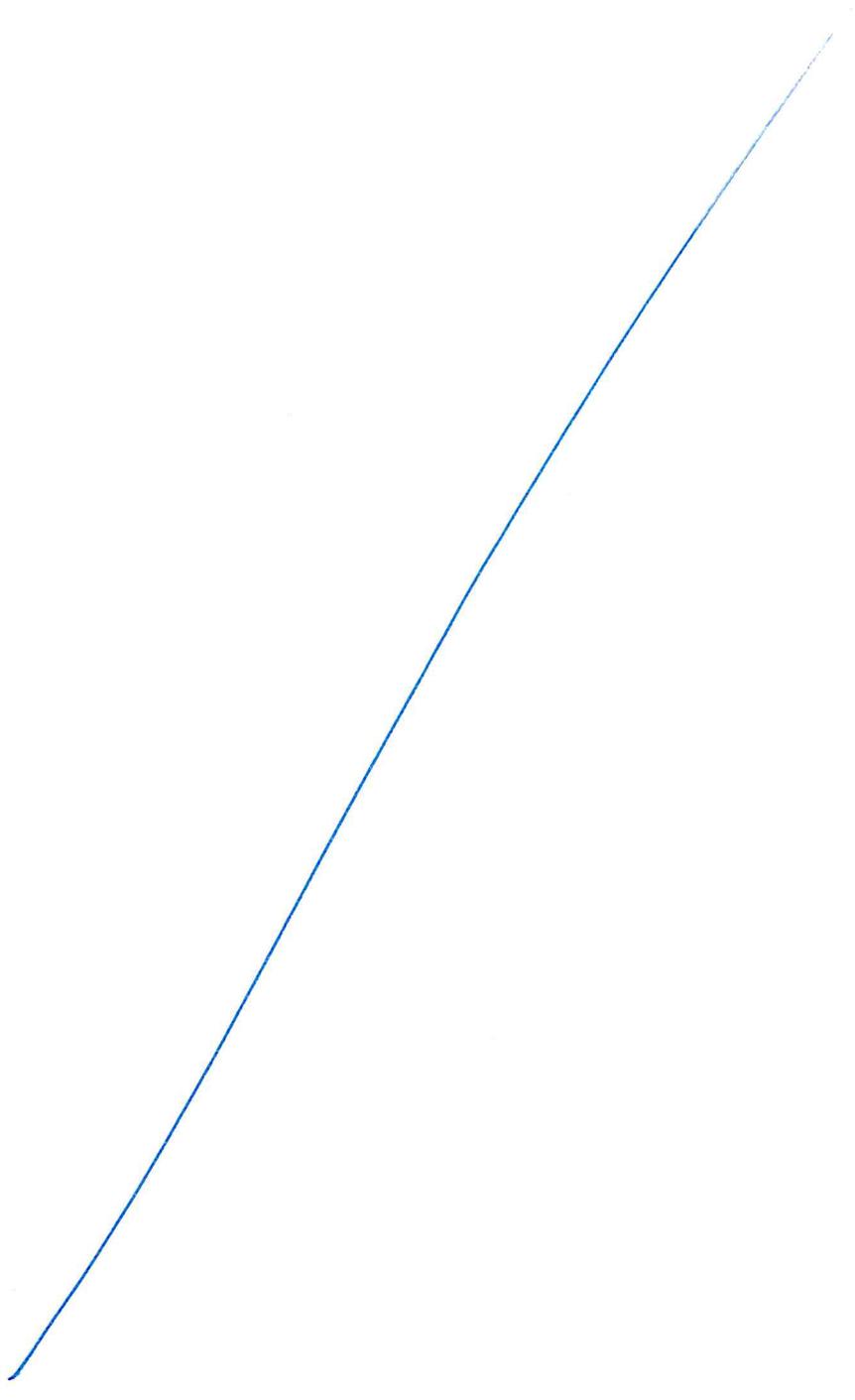
1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati all'art. 5.
2. La progressione economica è attribuita con graduatoria unica di Ente per ogni categoria, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, individuati in ordine decrescente nella graduatoria finale di merito.
3. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi sulla base delle risorse disponibili precedentemente stanziare.
4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato con più anzianità di servizio nella posizione.
5. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7 - VALUTAZIONE.

La valutazione della performance individuale del personale ai fini della progressione economica all'interno della categoria è effettuata secondo la modalità nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance di ente.



1000



1000