

ALLEGATO A)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI VETTO - PARTE NORMATIVA 2019/2020 - DEFINITIVO

CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA

1. La valutazione della competenza

La valutazione delle competenze è stata introdotta dal CCNL dei dipendenti degli enti locali del 31/3/1999, attraverso l'istituto della progressione economica all'interno della categoria.

In base alla disciplina contrattuale, da ritenersi ancora attuale e da coordinare con i vincoli di fonte legale di cui all'art.23 del D.Lgs.n. 150/2009 le amministrazioni devono tendere ad una sempre più stretta correlazione tra *retribuzioni pagate* e risultati individuali e organizzativi conseguiti.

Questo istituto ha lo scopo di riconoscere ai dipendenti il merito individuale con un premio di carattere economico stabile nel tempo sulla base della valutazione delle prestazioni rese e dello sviluppo professionale.

L'importo varia per ogni scatto a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati il curriculum professionale dei dipendenti, ove sono contenuti la storia professionale e culturale (titoli di studio, formazione, ecc) ed i risultati ottenuti, tramite la valutazione delle prestazioni.

L'art.16 del nuovo CCNL 21/05/2018 titolato "Progressione economica all'interno della categoria" recita: "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 come da tabella di cui al successivo Art 4

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo 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."

Il riconoscimento economico stabile dei dipendenti, dato dalle progressioni orizzontali, deve pertanto essere effettuato prioritariamente attraverso la valorizzazione del merito e la selettività.

Si riporta di seguito la nuova disciplina.

2. Assegnazione delle risorse

1. Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo ex art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

3. Procedura di assegnazione delle risorse

1. L'Amministrazione in sede di definizione degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del C.C.D.I. annuale di parte economica, definisce il budget da assegnare alle nuove progressioni economiche nell'annualità di riferimento, compatibilmente con le risorse a disposizione.

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, tenuto conto degli indirizzi espressi dall'Amministrazione, potranno essere previsti budget per singole categorie purché in misura inferiore all'importo necessario ai passaggi dell'intera categoria.

4. Requisiti di ammissione

1. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, in possesso del requisito di permanenza minima nella categoria economica **PER ALMENO 3 ANNI**

2. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art.34, 3^a e 5^a comma del D.Lgs. n.151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione orizzontale.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione.

4. In caso di comando e/o distacco presso altra pubblica amministrazione la valutazione della prestazione del dipendente viene effettuata dal responsabile della struttura organizzativa di effettivo utilizzo funzionale.

5. I dipendenti in servizio presso l'ente a seguito di mobilità, partecipano alla selezione se maturano almeno un anno di permanenza presso l'ente.

6. Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nel biennio precedente all'anno di riferimento della selezione, in sanzioni disciplinari concluse di qualsivoglia natura.

5. Criteri per l'attribuzione del punteggio

1. Il presente regolamento si applica al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Ventasso e disciplina le modalità di misurazione - valutazione e di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sulla base dell'accordo con le OO.SS. e RSU approvato in sede di contrattazione decentrata relativo alla disciplina dei requisiti di accesso, dei criteri generali e sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente.

6 – Procedura

- 1) L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
- 2) Seguirà procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al presente regolamento.
- 3) Titolare del procedimento è il Responsabile gestione risorse umane dell'ente o il Segretario.
- 4) La valutazione dei singoli dipendenti compresi i responsabili dei servizi, è effettuata annualmente sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, a cui si rimanda per le modalità di valutazione e la relativa scheda; ai fini della valutazione si tiene conto del punteggio complessivo risultante dalla scheda di valutazione relativa alle competenze individuali e relativa alla parte obiettivi. Nel caso si susseguano nel corso dell'anno, diversi Responsabili di servizio o Segretari comunali, il punteggio finale sarà dato dalla media dei punteggi risultanti dalla singola scheda di valutazione a firma dei diversi valutatori per il proprio periodo di competenza.
- 5) Nel caso di spostamento del dipendente nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta dello stesso in più servizi, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
- 6) In caso di comando parziale presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è in struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato. Tale valutazione dovrà essere comparabile con il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
- 7) In caso di Unioni di Comuni, ai sensi del comma 2, dell'art. 13, del CCNL del 22.1.2004: "Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali e le progressioni verticali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'unione.

7- Graduatoria

- 1) L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie (art. 16 c.7 CCNL Funzioni Locali sottoscritto definitivamente il 21-05-2018).
- 2) Il Responsabile gestione risorse umane dell'ente o il Segretario comunale , forma apposita graduatoria indicando il punteggio complessivo ottenuto dalla media della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui si attivano le progressioni, secondo la pesatura della tabella di seguito indicata:

La metodica valutativa si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare, a ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico valore quantitativo, nell'ambito di un valore massimo globale pari a 100, secondo i seguenti 4 criteri:

1. PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (PONDERATO);
2. NUMERO DELLE PROGRESSIONI;
3. PERMANENZA NELLA CATEGORIA ECONOMICA DI APPARTENENZA;
4. FORMAZIONE;

PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (punteggio massimo: 70)

Il risultato è ottenuto moltiplicando il punteggio medio attribuito nelle valutazioni di performance effettuate dall'ente negli ultimi 3 anni precedenti, per il correttore dello 0,7 con arrotondamento per eccesso al primo decimale successivo.

NUMERO DELLE PROGRESSIONI (punteggio massimo: 10)

Il numero delle progressioni da calcolare è quello riferito a tutte le progressioni (orizzontali e verticali) conseguite da ciascuno nell'ambito della pubblica amministrazione

Numero complessivo Progressioni	Punteggio
0	10
1	8,5
2	7
3	5
4	3
5	1,5
6	0,5
oltre	0

Ove nel conteggio del numero complessivo delle progressioni conseguite sia presente anche una progressione verticale, il punteggio finale è ottenuto applicando una decurtazione di 2 punti.

PERMANENZA NELLA CATEGORIA ECONOMICA DI APPARTENENZA (punteggio massimo: 10)

Viene attribuito un ulteriore punteggio di 1, per ogni anno di permanenza nell'ultima categoria di appartenenza, fino ad un massimo di punti 10.

FORMAZIONE (punteggio massimo: 10) così suddiviso:**A. CORSI DI AGGIORNAMENTO (punteggio massimo 7 punti) -Valutazione in gg.:**

- ✓ Durata di gg.1 punti 0,50 x corso
- ✓ Durata da gg. 2 a gg. 3 punti 1,5 x corso
- ✓ Durata superiore a gg. 3 punti 3 x corso
- ✓ Durata superiore a 50 ore punti 4,5 x corso

Per i responsabili di servizio i sopraelencati punteggi vengono dimezzati

B. ESPERIENZA FORMATIVA- punteggio massimo 3 punti - Titolo di studio

- ✓ per ogni titolo aggiuntivo inerente al ruolo svolto punti 3.

Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali su ciascuno degli indicatori individuati.

3) La graduatoria di attribuzione delle progressioni orizzontali sarà redatta per categoria, sulla base delle risorse disponibili destinate all'istituto delle P. E. O. per l'anno di riferimento.

4) La progressione economica viene attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in graduatoria nella relativa categoria di appartenenza nei limiti di percentuale e di risorse economiche stabiliti dal C.C.D.I. normativo e negli accordi economici annuali.

5) Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio, ha diritto alla progressione il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e in caso di ulteriore parità si guarderà alla maggiore anzianità anagrafica.

6) La validità della graduatoria approvata e pubblicata si esaurisce con l'individuazione degli aventi diritto e con la relativa assegnazione di posizione economica.

7) La graduatoria viene quindi approvata con determinazione del Responsabile del Servizio risorse umane, o dal Segretario salvo i casi di conflitto di interessi, e viene affissa all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.

8) La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

9) Le graduatorie sono definitive con il provvedimento di approvazione . Nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione, possono essere presentati presentati al Responsabile del Servizio risorse umane/Segretario ricorsi per eventuali errori od omissioni.

10) Il Nucleo di valutazione dovrà validare il percorso selettivo.

8 - Norme finali

Il presente sistema entra in vigore dalla gestione 2019. Pertanto per il primo anno vanno utilizzate le valutazioni del triennio 2016-2018.