



Comune di Avellino

RISORSE UMANE

AVVISO DI SELEZIONE

PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE CON DECORRENZA

GIURIDICA ED ECONOMICA DAL 1/1/2019

IL DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE UMANE

In esecuzione del Contratto Decentrato Integrativo 2018, sottoscritto in Delegazione Trattante in data 15/1/2019 e della delibera commissariale n. 19 del 7.3.2019 Autorizzazione al Presidente di delegazione trattante alla stipula definitiva del ccdi 2018, ai sensi del Regolamento per la progressione economica orizzontale, approvato con delibera di Giunta C. n. 68 del 22/3/2016 e successivamente modificato con delibera n. 127 del 5/5/2016, nonché in esecuzione della delibera di G.C. n. 112 del 20.4.2017 che ha adeguato il predetto regolamento in modo da recepire l'interpretazione autentica e letterale degli accordi della delegazione trattante del 22 e 28.12.2016

RENDE NOTO

E' indetta una procedura di selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale con decorrenza giuridica ed economica dal 1/1/2019.

Sono ammessi i dipendenti dell'Amministrazione Comunale con contratto a tempo indeterminato in servizio al 15/1/2019 (data di sottoscrizione del CCDI 2018) (ivi compresi: il personale comandato o distaccato presso altri Enti e i dipendenti in distacco sindacale) *"in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"* (art. 16 co. 6 CCNL 2016).

Si dà atto che: *"ai fini del computo dell'anzianità lavorativa minima di permanenza nella posizione economica in godimento, richiesto dall'art. 16 comma 6 del CCNL del 21.5.2018 ... vanno computati anche i periodi di servizio resi con contratto a tempo determinato"*.

La presente applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale è rivolta a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui sopra.

Il numero delle posizioni attribuibili è definito nell'ambito delle disponibilità economiche del Fondo e fino al limite di euro 97.000 come previsto nel ccdi 2018.

Gli importi assegnati a ciascuna categoria economica sono calcolati mediante un riparto composto e diretto che tenga conto del numero dei dipendenti progredibili e degli importi occorrenti per categoria in modo da assicurare parità di trattamento a tutti.



Ai dipendenti che hanno conseguito un punteggio superiore a 60, utilmente posizionati in graduatoria, suddivisi per posizione economica nell'ambito della categoria di appartenenza, attraverso un riparto composto e diretto che tenga conto del numero dei dipendenti progredibili e dell'importo per ogni singola categoria a partire dal basso per assorbimento, attraverso l'individuazione di indici di priorità (moltiplicatore) dalle categorie basse, che diano luogo alle percentuali di dipendenti progredibili (testo inserito ai sensi della delibera di Giunta C. 112 del 20.4.2017).

Il passaggio, nell'ambito della categoria di appartenenza, alla posizione economica successiva a quella in godimento avviene, previa selezione, sulla base dei criteri definiti dal sistema di valutazione.

Tale sistema definisce criteri e metodologie permanenti per la valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti generalmente considerati in relazione ai seguenti elementi:

1. impegno profuso;
2. qualità della prestazione resa;
3. risultati conseguiti;
4. prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e di aggiornamento;
5. esperienza acquisita (anzianità).

La valutazione degli elementi individuati va calibrata e pesata in considerazione del livello di complessità delle attività e mansioni ascritte alle varie categorie.

Il presente avviso sarà affisso all'Albo Pretorio e pubblicato sul sito internet: www.comune.avellino.it.

I dipendenti in possesso dei requisiti innanzi citati dovranno inoltrare al Dirigente del Settore di appartenenza la domanda di partecipazione, utilizzando lo schema di domanda allegato, entro giorni 30 (trenta) dalla data di pubblicazione del presente avviso.

I Dirigenti di Settore trasmetteranno al Settore Risorse Umane, entro giorni 7, le domande pervenute corredate dalle opportune valutazioni scaturenti dall'esame di ciascuna di esse secondo i valori del contratto decentrato integrativo e le disposizioni del nuovo Regolamento per la progressione economica orizzontale, approvato con delibera di Giunta C. n. 68 del 22/3/2016, rettificato con delibera di G.C. n. 127 del 5/5/2016 ed adeguato con delibera di Giunta C. n. 112 del 20/4/2017.

Tali valutazioni sono, per iscritto, comunicate dai Dirigenti di Settore ai dipendenti, che hanno facoltà di presentare controdeduzioni motivate.

La progressione orizzontale sarà applicata ai dipendenti che conseguono un punteggio superiore a 60, sempre restando nei limiti delle disponibilità economiche del fondo.



Al termine delle suddette procedure saranno formate dal Settore Risorse Umane le relative graduatorie per categoria economica e saranno pubblicate all'Albo Pretorio nonché sul predetto sito internet.

A parità di punteggio, in base ai criteri approvati dalla Delegazione Trattante, sarà data la precedenza al dipendente in possesso della **maggiore anzianità di servizio nella posizione economica** (anzianità calcolata per anni di servizio o frazione di anno, comprendendosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore ai 15 giorni).

L'interpretazione a parità di punteggio prevista, va intesa nei seguenti sensi: anzianità di servizio nella posizione economica; in caso di ulteriore parità, anzianità di servizio nella categoria giuridica; in caso di ulteriore parità, anzianità di servizio presso il Comune e poi presso altri Enti ed infine, in caso di ulteriore parità, il più anziano di età (testo inserito ai sensi della delibera di Giunta C. 112 del 20.4.2017).

Avverso tali graduatorie potrà essere prodotto ricorso entro il termine di giorni 5.

**Il Ragioniere Generale
dott. Gianluigi Marotta**

**Il Segretario Generale
dott. Vincenzo Lissa**



Si allegano:

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE CON DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA DAL 1/1/2019

AL DIRIGENTE DEL SETTORE

Il/la sottoscritto nat il a

Dipendente di questa Amministrazione in qualità di

Categoria giuridica posizione economica

Presso il Settore /ovvero in distacco sindacale dal /ovvero
distaccato presso l'Ente

CHIEDE

Di partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale con decorrenza giuridica ed economica dal 1/1/2019 di cui al bando del -----

A tal proposito dichiara:

- che alla data del 15/1/2019 era in servizio presso il Settore
- che a tale data aveva maturato almeno due anni nella posizione economica inferiore a quella per la quale si chiede la progressione
- che è "in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"
- che ha una anzianità di servizio nella posizione economica inferiore a quella per la quale si chiede la progressione (anzianità calcolata per anni di servizio o frazione di anno, comprendendosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore ai 15 giorni) di
- che ha una anzianità di servizio complessiva di

Avellino lì

firma



REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

(Approvato dalla Giunta C. n. 68 del 22/3/2016 e successivamente rettificato con delibera di G.C. n. 127 del 5/5/2016 ed adeguato con delibera di G.C. n. 112 del 20.4.2017 in modo da recepire l'interpretazione autentica e letterale degli accordi della delegazione trattante del 22 e 28.12.2016)

SULLA BASE DEI CRITERI FISSATI NEL CCDI 2018 SOTTOSCRITTO IN DATA 15.1.2019 E DALLA DELEGAZIONE TRATTANTE IL 22 GENNAIO 2016, NONCHÉ IL 22 e 28.12.2016

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL 2016 per l'applicazione dell'Ordinamento Professionale, le parti concordano il presente SISTEMA DI VALUTAZIONE, al fine di regolamentare la progressione economica orizzontale all'interno della categoria.

Premessa

Sono ammessi alle procedure di selezione per la progressione economica orizzontale: i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio al 15.1.2019 (data di sottoscrizione del CCDI 2018) (ivi compresi: il personale comandato o distaccato presso altri Enti e i dipendenti in distacco sindacale) con almeno due anni di anzianità nella posizione economica inferiore a quella per la quale si chiede la progressione ("in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi" - art. 16 co. 6 CCNL 2016).

La presente applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale **ha decorrenza giuridica e decorrenza economica dal 1/1/2019 (data di sottoscrizione del CCDI 2018)** ed è rivolta a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui sopra.

Il numero delle posizioni attribuibili è definito nell'ambito delle disponibilità economiche del Fondo e fino al limite di euro 97.000 come previsto nel ccdi 2018.

Gli importi assegnati a ciascuna categoria economica sono calcolati mediante un riparto composto e diretto che tenga conto del numero dei dipendenti progredibili e degli importi occorrenti per categoria in modo da assicurare parità di trattamento a tutti.

Ai dipendenti che hanno conseguito un punteggio superiore a 60, utilmente posizionati in graduatoria, suddivisi per posizione economica nell'ambito della categoria di appartenenza, attraverso un riparto composto e diretto che tenga conto del numero dei dipendenti progredibili e dell'importo per ogni singola categoria a partire dal basso per assorbimento, attraverso l'individuazione di indici di priorità (moltiplicatore) dalle categorie basse, che



diano luogo alle percentuali di dipendenti progredibili (testo inserito ai sensi della delibera di Giunta C. 112 del 20.4.2017).

Il passaggio, nell'ambito della categoria di appartenenza, alla posizione economica successiva a quella in godimento avviene, previa selezione, sulla base dei criteri definiti dal sistema di valutazione.

Ai sensi dell'art. 16 comma 3 CCNL 2016 *“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”.*

Tale sistema definisce criteri e metodologie permanenti per la valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti generalmente considerati in relazione ai seguenti elementi:

1. impegno profuso;
2. qualità della prestazione resa;
3. risultati conseguiti;
4. prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e di aggiornamento;
5. esperienza acquisita (anzianità).

La valutazione degli elementi individuati va calibrata e pesata in considerazione del livello di complessità delle attività e mansioni ascritte alle varie categorie.

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

METODOLOGIA VALUTATIVA

La metodologia valutativa si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico (valore massimo parziale VMP), nell'ambito di un punteggio complessivo massimo (valore massimo globale VMG), conseguibile, che è pari a 100.

Il valore massimo parziale è proporzionato al peso che ciascun elemento ha in relazione alla complessità delle mansioni a svolgersi nella relativa categoria.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

CATEGORIA A

Per tale categoria, l'acquisizione della posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale e alle altre posizioni economiche previste, gli elementi di valutazione sono:

- | | | |
|----|---|-----------------------------------|
| 1. | Esperienza acquisita (anzianità) | Valore Massimo Parziale 40 |
| 2. | Qualità della prestazione individuale resa | Valore Massimo Parziale 40 |
| 3. | Risultati conseguiti | Valore Massimo Parziale 20 |
| | | Valore Massimo Globale 100 |



Gli stessi risultano essere semplificati rispetto a quelli previsti per le altre categorie

1. Esperienza acquisita

VMP 40

Anzianità nella posizione punti 2 per ogni anno di servizio o frazione di anno (comprendendosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore ai 15 giorni)

fino a 40

2. Qualità della prestazione individuale resa

VMP 40

Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Massimo	valore 10

Capacità di adattamento operativo nell'ambito dell'intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevata	valore 10

Propensione a rapporti collaborativi:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevata	valore 10

Capacità organizzativa e propositiva volta a risolvere problemi:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevata	valore 10

3. Risultati conseguiti

VMP 20

Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevato	valore 10

Abilità a sviluppare un clima ambientale favorevole al lavoro:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevata	valore 10



CATEGORIA B

Le valutazioni sono:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Esperienza acquisita (anzianità) | Valore Massimo Parziale 25 |
| 2. Risultati conseguiti | Valore Massimo Parziale 20 |
| 3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento | Valore Massimo Parziale 20 |
| 4. Impegno profuso | Valore Massimo Parziale 10 |
| 5. Qualità della prestazione | Valore Massimo Parziale 25 |

1. Esperienza acquisita

VMP 25

Anzianità nella posizione punti 2 per ogni anno di servizio o frazione di anno (comprendendosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore ai 15 giorni)

fino a 25

2. Risultati conseguiti

VMP 20

In relazione alla prestazione:

Minimi	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevanti	valore 8
Massimi	valore 10

In relazione alle innovazioni normative e/o tecnologiche, o livelli di criticità e necessità di polivalenza funzionale:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Massimo	valore 10

3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento

VMP 20

In relazione alle capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute:

Minima	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevata	valore 10

In relazione all'abilità applicativa e di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi:

Minima	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Massima	valore 10



4. Impegno profuso	VMP 10
Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevato	valore 10

5. Qualità della prestazione	VMP 25
<i>In relazione alla prestazione funzionale:</i>	
Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevata	valore 10

<i>In relazione al rapporto con l'utenza (per utenza si intende anche quella interna):</i>	
Minima	valore 5
Sufficiente	valore 6
Significativa	valore 8
Rilevante	valore 10
Elevata	valore 15

CATEGORIA C

Per tale categoria, gli elementi di valutazione sono:

1. Esperienza acquisita (anzianità)	Valore Massimo Parziale 25
2. Risultati conseguiti	Valore Massimo Parziale 20
3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	Valore Massimo Parziale 20
4. Impegno profuso	Valore Massimo Parziale 10
5. Qualità della prestazione	Valore Massimo Parziale 25

1. Esperienza acquisita	VMP 25
<i>Anzianità nella posizione</i> punti 2 per ogni anno di servizio o frazione di anno (comprendendosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore ai 15 giorni)	fino a 25

2. Risultati conseguiti	VMP 20
<i>In relazione alla prestazione:</i>	
Minimi	valore 5
Sufficienti	valore 6
Rilevanti	valore 8
Massimi	valore 10

<i>In relazione alle innovazioni normative e/o tecnologiche, o livelli di criticità e necessità di polivalenza funzionale:</i>	
Minimi	valore 5
Sufficienti	valore 6



Rilevanti	valore 8
Massimi	valore 10

3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento **VMP 20**

In relazione alla capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute:

Minima	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevata	valore 10

In relazione all'abilità applicativa e di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi:

Minima	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Massima	valore 10

4. Impegno profuso **VMP 10**

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevato	valore 10

5. Qualità della prestazione **VMP 25**

In relazione alla prestazione funzionale:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevato	valore 10

In relazione al rapporto con l'utenza (per utenza si intende anche qualità interna):

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Significativa	valore 8
Rilevante	valore 10
Elevata	valore 15

CATEGORIA D

La progressione economica all'interno di questa categoria avviene previa selezione sulla base dei seguenti elementi valutativi, che possono essere utilizzati disgiuntamente:



1. Esperienza acquisita (anzianità)	valore massimo parziale	20
2. Impegno profuso	valore massimo parziale	10
3. Qualità della prestazione individuale resa	valore massimo parziale	10
4. Risultati conseguiti	valore massimo parziale	40
5. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di Interventi formativi e di aggiornamento	valore massimo parziale	20

1. Esperienza acquisita **VMP 20**

Anzianità punti 1 per ogni anno di servizio o frazione di anno (comprendendosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore ai 15 giorni) Fino a 20

2. Impegno profuso **VMP 10**

Minimo valore 5
 Sufficiente valore 6
 Significativo valore 7
 Elevato valore 8
 Elevato con ottima qualità nei rapporti con l'utenza valore 10
 (Per utenza si intende sia la dimensione interna che esterna destinataria delle funzioni e/o dei servizi)

3. Qualità della prestazione individuale resa **VMP 10**

Minimo valore 5
 Sufficiente valore 6
 Significativo valore 7
 Rilevante valore 8
 Elevato valore 10

4. Risultati conseguiti **VMP 40**

In relazione al grado di coinvolgimento nei processi amministrativi:

Minimo valore 5
 Sufficiente valore 6
 Rilevante valore 8
 Elevato valore 10

In relazione alla capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi:

Minimo valore 5
 Sufficiente valore 6
 Rilevante valore 8
 Elevato valore 10

In relazione alla partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità:

Minimo valore 5
 Sufficiente valore 6
 Rilevante valore 8
 Elevato valore 10



In relazione alla capacità di iniziativa personale:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevato	valore 10

5. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale

VMP 20

In relazione alla capacità di iniziativa personale:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevata	valore 10

In relazione alla capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro:

Minimo	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevato	valore 10

Il sistema complessivo così delineato offre gli elementi di valutazione sulla base dei quali sono possibili le progressioni orizzontali all'interno di ogni categoria.

Tali valutazioni sono, per iscritto, comunicate solo ai singoli dipendenti interessati, che hanno facoltà di presentare controdeduzioni motivate.

La progressione orizzontale si applica a tutti i dipendenti di cui alle premesse che conseguono un punteggio superiore a 60.

A parità di punteggio, in base ai criteri approvati dalla Delegazione Trattante, sarà data la precedenza al dipendente in possesso della **maggiore anzianità di servizio nella posizione economica** (anzianità calcolata per anni di servizio o frazione di anno, comprendendosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore ai 15 giorni).

L'interpretazione a parità di punteggio prevista, va intesa nei seguenti sensi: anzianità di servizio nella posizione economica; in caso di ulteriore parità, anzianità di servizio nella categoria giuridica; in caso di ulteriore parità, anzianità di servizio presso il Comune e poi presso altri Enti ed infine, in caso di ulteriore parità, il più anziano di età (testo inserito ai sensi della delibera di Giunta C. 112 del 20.4.2017).

