

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 2016 SOTTOSCRITTO IN DATA 28/12/2016 E DALLA DELEGAZIONE TRATTANTE IL 22 GENNAIO 2016, NONCHÉ IL 22 e 28.12.2016

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL 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 28.12.2016 (data di sottoscrizione del CCDI 2016) (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.

La presente applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale **ha decorrenza giuridica dal 1/1/2016 e decorrenza economica dal 28.12.2016 (data di sottoscrizione del CCDI 2016)** 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 19.000 come previsto nel ccdi 2016.

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.

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

In relazione alla prestazione funzionale:

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

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

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
<i>In relazione alla capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute:</i>	
Minima	valore 5
Sufficiente	valore 6
Rilevante	valore 8
Elevata	valore 10
 <i>In relazione all'abilità applicativa e di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi:</i>	
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
Elevato	valore 10
 <i>In relazione al rapporto con l'utenza (per utenza si intende anche qualità interna):</i>	
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 (Per utenza si intende sia la dimensione interna che esterna destinataria delle funzioni e/o dei servizi)	valore 10

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).