

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Indice

- Art. 1 Oggetto e finalità
- Art. 2 Criteri generali per la progressione economica
- Art. 3 Requisiti
- Art. 4 Sistema di valutazione
- Art. 5 Entrata in vigore

Art. 1 Oggetto e finalità

Il presente regolamento disciplina l'istituto della progressione economica "orizzontale", consistente nella possibilità per il personale dipendente di progredire all'interno della stessa categoria di inquadramento.

Art. 2 Criteri generali per la progressione economica

Ai sensi degli art. 3 e 5 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate, la contrattazione decentrata provvede alla costituzione del fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b) del CCNL del 1.4.1999.

Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate negli anni precedenti ed, eventualmente, individua le risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi al termine dell'anno di riferimento, comunque in misura non superiore al 50% degli aventi diritto.

Tali risorse sono interamente a carico del fondo nelle c.d. "risorse stabili".

Art. 3 Requisiti

Il Responsabile del Servizio Personale, successivamente ed in ossequio alla stipula del contratto decentrato integrativo, stipulato secondo le direttive impartite dalla Giunta comunale e da esso approvato in via definitiva, provvede a pubblicare apposito avviso all'Albo Pretorio on line dell'ente, finalizzato a garantire la conoscenza della selezione.

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 11.04.2008, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione alla selezione per la progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere **in possesso, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione di godimento pari a ventiquattro mesi.**

Gli altri requisiti necessari per l'ammissione, sono i seguenti:

- **non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori ad un giorno di sospensione;**
- **non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:**
 - ferie;
 - congedo per maternità o paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
 - permessi di cui alla legge 104/92;
 - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione dal servizio;
 - assenze per malattia conseguenti a gravi patologie;
 - permessi e distacchi sindacali;
 - assenze effettuate in qualità di amministratori per espletamento del mandato elettivo.
- **aver conseguito il punteggio utile della prima fascia di valutazione della performance individuale nell'anno precedente la valutazione della progressione orizzontale.**

Art. 4 Sistema di valutazione

La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore, come di seguito indicato:

	DIPENDENTI DI CATEGORIA A- B
1	Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività
2	Precisione e puntualità nello svolgimento dell'attività, mantenendo costanti comportamenti professionali e precisione nell'esecuzione del lavoro
3	Capacità di comprendere e rispettare le disposizioni impartite dal Responsabile di servizio
4	Capacità di relazionarsi con l'utenza di riferimento
5	Grado di integrazione nel contesto organizzativo dell'ente, adattandosi anche alle situazioni impreviste
6	Impegno e interesse per il lavoro
7	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità dell'ente
8	Capacità di lavorare in gruppo e collaborare con i colleghi
9	Media della valutazione di performance individuale conseguita nell'ultimo triennio

Punteggi così ripartiti:

valutazione ottima	10
Valutazione buona	7
Valutazione sufficiente	5
Valutazione insufficiente	0
Punteggio minimo necessario ai fini della progressione	50\90

	DIPENDENTI DI CATEGORIA C
1	Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività
2	Precisione e puntualità nello svolgimento dell'attività, mantenendo costanti comportamenti professionali e precisione nell'esecuzione del lavoro
3	Capacità di comprendere e rispettare le disposizioni impartite dal Responsabile di servizio
4	Capacità di lavorare in gruppo e relazionarsi con l'utenza di riferimento
5	Grado di integrazione nel contesto organizzativo dell'ente, adattandosi anche alle situazioni impreviste
6	Autonomia organizzativa nella gestione dei procedimenti assegnati, assumendo compiti di responsabilità e gestendo autonomamente il proprio tempo
7	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità dell'ente
8	Capacità di proporre autonomamente soluzioni operative
9	Media della valutazione di performance individuale conseguita nell'ultimo triennio

Punteggi così ripartiti:

valutazione ottima	10
Valutazione buona	7
Valutazione sufficiente	5
Valutazione insufficiente	0
Punteggio minimo necessario ai fini della	65\90

progressione	
---------------------	--

DIPENDENTI DI CATEGORIA D	
1	Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività
2	Precisione e puntualità nello svolgimento dell'attività, mantenendo costanti comportamenti professionali e precisione nell'esecuzione del lavoro
3	Capacità di dare attuazione alle esigenze e agli obiettivi dell'Amministrazione
4	Capacità di innovazione e proposizione di nuovi progetti (gestione delle novità, suggerimenti migliorativi, ottimizzazione flussi di lavoro)
5	Grado di integrazione nel contesto organizzativo dell'ente e buoni rapporti con l'utenza
6	Capacità di organizzazione del proprio lavoro e coordinamento dei dipendenti o collaboratori
7	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità dell'ente
8	Capacità di essere una guida per i dipendenti (costituire punto di riferimento per i collaboratori, capacità di guida e controllo, ascendente sul personale)
9	Media della valutazione di performance individuale conseguita nell'ultimo triennio

Punteggi così ripartiti:

valutazione ottima	10
Valutazione buona	7
Valutazione sufficiente	5
Valutazione insufficiente	0
Punteggio minimo necessario ai fini della progressione	75\90

I dipendenti di categoria A-B-C- sono valutati dai propri Responsabili, e trasmettono le valutazioni al Nucleo di Valutazione. I dipendenti di categoria D sono valutati dal Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione, a conclusione del processo, trasmette copia della proposta di valutazione alla Giunta, che la approva.

Le graduatorie vengono pubblicate, a cura del Responsabile del Personale, all'Albo pretorio e diventano definitive ed efficaci, se nel termine di 5 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati allo stesso servizio, ricorsi per eventuali omissioni od errori.

Divenute esecutive le graduatorie, il Servizio personale provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.

Art. 5 Entrata in vigore

Il presente regolamento entrerà in vigore decorsi quindici giorni dalla pubblicazione sul sito istituzionale e all'albo pretorio on line del Comune.