

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL COMUNE DI LUMEZZANE

INDICE

4.2.C. Attribuzione Indennità economiche

1. Incentivo di produttività e risultato

2. Attribuzione Progressioni Economiche Orizzontali

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 25% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

In sede di ~~ripartizione~~ **costituzione** annuale del fondo si provvede, nel CCDI di ciascun anno, al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui sopra **e per l'importo definito in fase di contrattazione.**

I REQUISITI

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica.
3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.
4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 8/10 del coefficiente Progressione Orizzontale assegnato ad ogni fascia di valutazione.
5. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione. ~~nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.~~
6. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 3 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni si vedono ridotto del 30% il punteggio; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vedono ridotto del 20% il punteggio ottenuto.
7. La valutazione è effettuata con riferimento alla attività svolta ed ai risultati conseguiti desunti dalle schede di valutazione dell'ultimo triennio, e dalle qualità culturali e professionali desunti dai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base della scheda di cui all'allegato A alla presente disciplina (**requisiti posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente**).
8. La valutazione è effettuata annualmente dal dirigente della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività; per i titolari di posizione organizzativa nelle aree prive di dirigente si applica la valutazione effettuata dal nucleo di valutazione.
9. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) in cui la attività è stata svolta in modo prevalente.
10. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) delle strutture organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

Per i dipendenti di categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) attività svolta e risultati conseguiti: la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 90 punti (media delle valutazioni conseguite x 80 / 400 max valutazioni)
- b) qualità culturali e professionali: curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché alla esperienza maturata fino a 20 punti.

Per i dipendenti delle categorie B e C, per i passaggi alla prima posizione successiva a quella tabellare iniziale, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) attività svolta e risultati conseguiti la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 90 punti ((media delle valutazioni conseguite x 80 / 400 max valutazioni);
- b) qualità culturali e professionali curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché alla esperienza maturata fino a 20 punti.

Per i dipendenti delle categorie B e C, ad esclusione dei passaggi all'ultima posizione di progressione, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) attività svolta e risultati conseguiti la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 80 punti ((media delle valutazioni conseguite x 80 / 400 max valutazioni);
- b) qualità culturali e professionali curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale: fino a 20 punti.

Per i passaggi all'ultima posizione di progressione nelle categorie B e C per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) attività svolta e risultati conseguiti la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti ((media delle valutazioni conseguite x 80 / 400 max valutazioni);
- b) qualità culturali e professionali curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione nonché all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, tenendo conto in particolare del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, ed alla iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: fino a 20 punti;

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Nella procedura selettiva per l'assegnazione della progressione economica orizzontale, la valutazione delle domande presentate avverrà secondo i seguenti criteri:

Attività svolta e risultati conseguiti

Media valutazioni: media del coefficiente Progressione Orizzontale assegnato ad ogni fascia per 8 (peso dell'indicatore) dell'ultimo triennio

Qualità culturali e professionali:

Esperienza maturata: 2 punti per anno di servizio **oltre i 36 mesi richiesti per partecipare alla selezione** (max 10 punti)

Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle **attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione** (max 5/10 punti)

Impegno e qualità della prestazione individuale (max 5/10 punti)

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità **(max 5 punti)**

Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro. **(max 5 punti)**

--> sintetizzati in apposita scheda di valutazione e desunti dall'analisi curriculum e della scheda di valutazione della performance

LA PROCEDURA

1. ~~Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, Con determinazione del segretario generale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.~~
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato ~~sul sito internet e sulla rete intranet~~ per almeno 30 giorni **e spedito via mail a tutti i dipendenti**. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso in copia via mail insieme al cedolino dello stipendio, in tempo utile per la presentazione della domanda.
3. I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata, apposita istanza, corredata dal curriculum.
4. ~~I dirigenti/le PO nei settori privi di dirigente, unitamente al segretario generale, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio sulla base della scheda allegata.~~
5. Il Segretario forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Nei settori privi di dirigenti per il personale di categoria D questa attività è svolta dal segretario. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
6. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data **dal 1 gennaio dell'anno in cui viene approvata dal verbale di approvazione della graduatoria della selezione effettuata, e vengono liquidate solo dopo la sottoscrizione del CCDI.**
7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente ~~collocatosi in una fascia di merito alta per tre anni consecutivi o, in subordine, in caso di parità, al più anziano in base al servizio prestato nell'ente.~~ **che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media più elevata; in subordine, verrà data priorità a chi può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito; in subordine al più anziano di età in base al servizio prestato nell'ente.**

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ANNO

CATEGORIA

DATI ANAGRAFICI

Cognome e nome	
Data di nascita	
Titolo di studio	

DATI PROFESSIONALI

data di assunzione	
Ufficio di assegnazione	
Posizione economica	conseguita dal

Cat. A

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	Media valutazioni ultimo triennio	8	80	
Qualità culturali e professionali	Esperienza maturata	1	10	
	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	1	10	

Cat. B e C per i passaggi dalla prima posizione alle seconde

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	Media valutazioni ultimo triennio	8	80	
Qualità culturali e professionali	Esperienza maturata	1	10	
	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	1	10	

Cat. B e C per i passaggi successivi alla seconda posizione, e ad esclusione dei passaggi all'ultima

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	Media valutazioni ultimo triennio	8	80	
Qualità culturali e professionali	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	1	10	
	Impegno e qualità della prestazione individuale	1	10	

Passaggi all'ultima posizione delle cat. B e C e progressioni cat. D

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	Media valutazioni ultimo triennio	8	80	
Qualità culturali e professionali	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	0,5	5	
	Impegno e qualità della prestazione individuale con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	0,5	5	
	Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	0,5	5	
	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	0,5	5	