



COMUNE DI TRIGOLO

Metodologia per l'Attribuzione Progressioni Economiche Orizzontali

ART. 1 presupposti normativi

1. Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite, come prescritto dall'art. 52 del D.L.gs 165/2001, ed art. 16 del CCNLEL del 21.05.2018 triennio 2016/2018 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.
2. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche un numero annuo di dipendenti non superiore a quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
3. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede, nel CCDI di ciascun anno, al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui sopra.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica non potrà avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui è disposta la progressione stessa.
6. Il punteggio massimo attribuibile al fine della valutazione complessiva per la progressione orizzontale è pari a 10 punti così ripartito:

Valutazione come da art. 2 punto 5	Max punti 6
Esperienza maturata come da art. 2 punto 9	Max 0,5 punti
Valutazione dei comportamenti organizzativi di tipo innovativo come da art. 2 punto 10	Max 3,5 punti

ART. 2 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, un'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica precedentemente acquisita.

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 una valutazione di 80/100, determinata dalla media del triennio precedente relativamente alla valutazione dei dipendenti come definito nel sistema di valutazione vigente nel triennio precedente.

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. Il punteggio massimo attribuibile per la valutazione è pari a punti 6 così suddivisi:

Per valutazione media da 80/100 a 89/100	sino a punti 4 (alla valutazione media di 89/100 vengono attribuiti punti 4 - per valutazioni inferiori il punteggio viene ridotto in proporzione)
Per valutazione media da 90/100 a 99/100	sino a punti 5 (alla valutazione media di 99/100 vengono attribuiti punti 5 - per valutazioni inferiori il punteggio viene ridotto in proporzione)
Per valutazione media 100/100	6 punti

6. Ai dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione il punteggio viene ridotto nel modo di seguito indicato:

sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni	Il punteggio viene ridotto del 30%
sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni	Il punteggio viene ridotto del 20%

7. La valutazione è effettuata con riferimento all'attività svolta ed ai risultati conseguiti (desunti dalle schede di valutazione dell'ultimo triennio), e alle qualità personali e professionali (desunti dai comportamenti organizzativi, dall'esperienza maturata e dalle competenze professionali) come richiesto anche dalla scheda di cui all'allegato A) della presente metodologia.

8. La valutazione è effettuata annualmente dal Segretario comunale.

9. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella precedente posizione economica, attribuendo un punteggio di 0,1 per anno sino ad un massimo di anni 5. Pertanto il punteggio massimo sarà per tale fattore pari a punti 0,5 su 10 totali

10. Per valutazione dei comportamenti organizzativi di tipo innovativo, si intende l'apporto personale e la capacità di promuovere e adattarsi ai cambiamenti organizzativi nell'ottica del miglioramento del lavoro e dei servizi.

Il punteggio verrà attribuito secondo la tabella che segue:

Iniziativa personale e promozione delle Innovazioni	Max punti
Esegue le competenze con scarsa iniziativa; esegue le funzioni in modo ordinario adattandosi alle situazioni con risultati scarsi	1
Dimostra di saper prendere iniziative, di sapersi adattare a nuove mansioni, di saper proporre innovazioni e miglioramenti, conseguendo risultati discreti	1.5
E' costantemente orientato ad assumere iniziative, a proporre innovazioni e miglioramenti ai fini del lavoro, si propone con iniziativa per lo svolgimento di mansioni nuove, conseguendo risultati significativi	2.5
Oltre a possedere la capacità di cui al punto precedente, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale	3.5

ART. 3 procedura

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Segretario comunale, 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 del Comune per almeno 10 giorni. Esso viene affisso, anche, per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.
3. I dipendenti interessati presentano, entro il termine indicato dal bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.
4. Il segretario comunale esamina le domande e i curricula presentati ed assegna il relativo punteggio sulla base della scheda allegata.
5. Il Segretario comunale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori, sulla base dei criteri indicati nella presente metodologia. Tale graduatoria, dopo l'approvazione, è adeguatamente pubblicizzata.
6. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal primo gennaio dell'anno di riconoscimento.
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, per cinque anni non consecutivi .

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ALLEGATO A)

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, B, C, D

Ambito di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	6	
Esperienza maturata	0,5	
Comportamenti organizzativi di tipo innovativo	3,5	

IL SEGRETARIO COMUNALE

