

COMUNE DI CORSANO

REGOLAMENTO INTERNO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

(approvato con deliberazione di Giunta Comunale n..... del.....)

Art. 1 – Disciplina generale.

Può beneficiare della progressione economica orizzontale, in ciascun anno, una quantità non superiore al 50 per cento del personale per ciascuna categoria (con arrotondamento per eccesso e per almeno un dipendente per categoria) avente titolo a partecipare alle selezioni e comunque, in subordine, nei limiti e a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo.

In sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

È possibile indire una selezione per progressione economica orizzontale allorché siano disponibili risorse, a valere sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dell'anno di riferimento, sufficienti a garantire l'avanzamento per almeno un dipendente per ciascuna categoria avente diritto.

Art. 2 – Requisiti di ammissione.

Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno della selezione.

I dipendenti devono aver maturato, alla stessa data, un'anzianità di servizio di almeno 36 (trentasei) mesi nella posizione economica di provenienza.

Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi assolti presso altra pubblica amministrazione.

Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nell'ultimo biennio, in sanzioni disciplinari di qualsivoglia natura.

Art. 3 – Procedura.

Dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del dirigente dell'unità Risorse Umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sull'Albo pretorio *online* nonché sul sito istituzionale dell'ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda.

I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

L'organo esaminatore, costituito dal Segretario Generale supportato da personale Amministrativo, provvederà, alla valutazione dei candidati con l'attribuzione dei punteggi secondo i criteri individuati negli articoli successivi. terminate le operazioni, il Segretario provvede all'approvazione definitiva e la pubblicazione delle graduatorie.

La graduatoria di merito viene redatta per categoria in base alla votazione raggiunta da ciascun dipendente nella valutazione.

Qualora l'Amministrazione lo ritenga, ove le risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa stanziata non siano sufficienti a consentire la progressione del personale individuato, i dipendenti con la migliore valutazione fino al massimo del 50 per cento per ciascuna categoria confluiranno in un'unica graduatoria di merito. L'avanzamento della posizione economica scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziato a tale scopo, nell'anno di riferimento, e successivamente in ordine di graduatoria. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'art. 19, comma 2, *lett. a)*, del D. Lgs. n. 150/2009, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

In caso di ulteriore parità tra due o più candidati sarà data precedenza a quello con maggiore anzianità nella posizione economica e, a seguire, a quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria. Da ultimo, sarà data precedenza al dipendente più anziano d'età.

Entro giorni 15 (quindici) dalla pubblicazione delle graduatorie, il dipendente, in relazione ai punteggi attribuiti, può presentare ricorso all'apposito Comitato presieduto dal Segretario Generale e composto da un rappresentante dell'Amministrazione e da un delegato indicato unitariamente dalle RSU e OO.SS.

Art. 4 – Criteri di selezione.

La metodica valutativa si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare, a ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico valore quantitativo, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile da ciascun candidato alla selezione pari a 100.

Dato il valore massimo globale di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato.

Il punteggio minimo da conseguire da parte di ciascun candidato per concorrere alla posizione economica successiva è pari a 70 (settanta).

Per i passaggi all'interno delle categorie, la selezione sarà effettuata sulla base dei seguenti indicatori comuni:

- a) Esperienza acquisita;**
- b) Impegno profuso;**
- c) Qualità della prestazione individuale resa;**
- d) Risultati conseguiti;**
- e) Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento.**

Art. 5 – Le progressioni per il personale inquadrato nella categoria A.

La progressione economica interna alla categoria si realizza attraverso un processo selettivo, partendo dagli elementi di valutazione indicati dall'art. 5, comma 2, *lett. b) e c)*, del CCNL 31.03.1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità interessato.

Sulla base di quanto sopra e delle prescrizioni negoziali recate dal CCNL 31.03.1999, si stabilisce un sistema di ponderazione semplificato che, sviluppandosi sul fondamento valutativo degli elementi operanti per le categorie B e C, risulta così rappresentato:

a) Esperienza acquisita;

b) Qualità della prestazione individuale resa;

c) Risultati raggiunti.

a) ESPERIENZA ACQUISITA (valore massimo parziale pari a 30): punti 5 per ciascun anno di attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in enti ricompresi nel comparto contrattuale;

b) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (valore massimo parziale pari a 40):

Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

scarso senza impegno profuso valore	1
scarso con impegno profuso valore	2
minimo senza impegno profuso valore.....	3
minimo con impegno profuso valore	4
significativo senza impegno profuso valore.....	5
significativo con impegno profuso valore	6
rilevante senza impegno profuso valore	7
rilevante con impegno profuso valore	8
massimo senza impegno profuso valore	9
massimo con impegno profuso valore	10

Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale e ai mutamenti organizzativi:

scarsa con resistenza valore	2
scarsa senza resistenza valore	3
significativa senza asseondamento valore.....	4
significativa con asseondamento valore.....	5
rilevante senza partecipazione attiva valore.....	6
rilevante con partecipazione attiva valore	7
elevata senza governo valore	8
elevata con governo valore	10

Propensione ai rapporti con l'utenza e allo sviluppo collaborativi:

scarsa senza trend recuperativi valore	2
scarsa con trend recuperativi valore	3
significativa senza trend migliorativi valore.....	4
significativa con trend migliorativi valore.....	5
rilevante senza trend di miglioramento valore	6
rilevante con trend di miglioramento valore	7
elevata senza trend d'incremento qualitativo valore	8
elevata con trend d'incremento qualitativo valore	10

Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al *problem solving*:

scarsa e non attivata valore	2
scarsa ed attivata valore	3
apprezzabile e non impiegata valore	4
apprezzabile ed impiegata valore	5
rilevante e non sviluppata valore	6
rilevante e sviluppata valore.....	7
elevata e non applicata valore.....	8
elevata ed idoneamente applicata valore	10

c) RISULTATI CONSEGUITI (valore massimo parziale pari a 30):

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

minimo ed episodico valore	2
minimo ed assiduo valore	3
apprezzabile ed episodico valore	4
apprezzabile ed assiduo valore.....	5
rilevante ed episodico valore	6
rilevante ed assiduo valore.....	7
elevato ed episodico valore	8
elevato ed assiduo valore.....	10

Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione:

scarsa e non curata valore	2
scarsa e curata valore	3
significativa e non impiegata valore.....	4
significativa ed impiegata valore	5
rilevante e non sviluppata valore.....	6
rilevante e sviluppata valore	7
elevata e non utilizzata valore	8
elevata ed adeguatamente utilizzata valore.....	10

Capacità di sviluppare *leadership* di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate:

scarsa e non impiegata valore	2
scarsa ed impiegata valore	3
apprezzabile e non sviluppata valore.....	4
apprezzabile e sviluppata valore	5
rilevante e non curata valore	6
rilevante e curata valore	7
elevata e non sfruttata valore	8
elevata e sfruttata valore	10

Art. 6 – Le progressioni per il personale inquadrato nelle categorie B e C.

L'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. B2, B4 e C2) avviene mediante valutazione congiunta degli elementi ponderativi di cui all'art. 5, comma 2, *lett. b) e c)*, del CCNL 31.03.1999.

Sulla base degli elementi valutativi di cui all'art. 4, da considerare integralmente e integratamente, il sistema di apprezzamento risulta così articolato:

a) Esperienza acquisita;

b) Risultati conseguiti

c) Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di

interventi formativi di aggiornamento;

d) Impegno profuso;

e) Qualità della prestazione individuale resa;

a) ESPERIENZA ACQUISITA (valore massimo parziale pari a 15): punti 3 per ogni anno di attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito.

b) RISULTATI CONSEGUITI (valore massimo parziale pari a 20):

Assiduità del livello prestazionale valore massimo 5

Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale valore massimo 5

Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi valore massimo 5

Polivalenza funzionale valore massimo 5

c) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (valore massimo parziale pari a 30):

Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute:

minima nell'ambito di istruzioni valore2

minima nell'ambito di direttive valore..... 5

significativa nell'ambito di istruzioni valore8

significativa nell'ambito di direttive valore10

rilevante nell'ambito di istruzioni valore13

rilevante nell'ambito di direttive valore15

Abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di assegnazione:

scarsa senza impegno profuso valore1

scarsa con impegno profuso valore..... 3

minima senza impegno profuso valore5

minima con impegno profuso valore6

significativa senza impegno profuso valore8

significativa con impegno profuso valore9

rilevante senza impegno profuso valore10

rilevante con impegno profuso valore12

massima senza impegno profuso valore13

massima con impegno profuso valore15

d) IMPEGNO PROFUSO (valore massimo parziale pari a 15):

Grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso valore1

limitato valore2

significativo valore4

rilevante valore6

elevato valore8

limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore9

significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 10

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore12

elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore14

elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore15

e) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (valore massimo parziale pari a 20):

Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso valore.....	1
limitato valore	2
significativo valore.....	3
rilevante valore.....	4
elevato valore	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	7
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore	9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	11
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore	13
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	15
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore	17
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	19
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore	20

Per quanto attiene ai passaggi successivi alla seconda (ad eccezione del passaggio all'ultima posizione economica delle categoria in parola), il sistema valutativo risulta così articolato:

a) Risultati conseguiti

b) Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento;

c) Impegno profuso;

d) Qualità della prestazione individuale resa.

a) RISULTATI CONSEGUITI (valore massimo parziale pari a 30):

Assiduità del livello prestazionale valore massimo	10
Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale valore massimo	10
Polivalenza funzionale valore massimo	10

b) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (valore massimo parziale pari a 30):

Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute:

minima nell'ambito di istruzioni valore	2
minima nell'ambito di direttive valore	5
significativa nell'ambito di istruzioni valore.....	8
significativa nell'ambito di direttive valore	10
rilevante nell'ambito di istruzioni valore	13
rilevante nell'ambito di direttive valore	15

Abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di assegnazione:

scarsa senza impegno profuso valore	1
scarsa con impegno profuso valore.....	3
minima senza impegno profuso valore.....	5
minima con impegno profuso valore	6
significativa senza impegno profuso valore	8
significativa con impegno profuso valore	9
rilevante senza impegno profuso valore	10
rilevante con impegno profuso valore	12

massima senza impegno profuso valore13
massima con impegno profuso valore15

c) IMPEGNO PROFUSO (valore massimo parziale pari a 20):

Grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso valore2
limitato valore4
significativo valore..... 6
rilevante valore8
elevato valore10
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore..... 11
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore .14
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore..... 16
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore18
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore20

d) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (valore massimo parziale pari a 20):

Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso valore1
limitato valore2
significativo valore..... 3
rilevante valore4
elevato valore5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore7
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore ..11
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore13
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore15
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore17
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore..... 19
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore20

Art. 7 – Le progressioni per il personale inquadrato nella categoria D.

L'acquisizione della posizione economica successiva a quella di appartenenza, nonché dell'ultimaposizione economica da parte delle categorie di cui all'art. 6 (posizione B7 e C5), avviene mediante valutazione congiunta degli elementi ponderativi di cui all'art. 5, comma 2, *lett. d)*, del CCNL31.03.1999.

Sulla base degli elementi valutativi di cui all'art. 4, il sistema di apprezzamento risulta così articolato:

a) Impegno profuso;

b) Qualità della prestazione individuale resa;

c) Risultati conseguiti;

d) Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento.

a) IMPEGNO PROFUSO (valore massimo parziale pari a 10):

Grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso valore.....	1
limitato valore.....	2
significativo valore	3
rilevante valore	4
elevato valore.....	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	6
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore...	7
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	8
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	9
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore	10

b) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (valore massimo parziale pari a 20):

Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso valore	1
limitato valore	2
significativo valore.....	3
rilevante valore	4
elevato valore.....	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	7
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore	9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore ..	11
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore	13
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	15
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore	17
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore	19
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore	20

c) RISULTATI CONSEGUITI (valore massimo parziale pari a 30):

Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore:

minimo ed episodico valore.....	2
minimo ed assiduo valore	3
apprezzabile ed episodico valore	4
apprezzabile ed assiduo valore	5
rilevante ed episodico valore	6
rilevante ed assiduo valore.....	7
elevato ed episodico valore	8
elevato ed assiduo valore	10

Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi:

scarsa con resistenza valore.....	2
scarsa senza resistenza valore	3
significativa senza asseondamento valore.....	4
significativa con asseondamento valore	5
rilevante senza partecipazione valore.....	6
rilevante con partecipazione valore.....	7
elevata senza governo valore	8
elevata con governo valore	10

Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa:

scarsa adesione soggettiva valore.....	2
scarsa adesione oggettiva valore	3

significativa adesione passiva valore	4
significativa adesione attiva valore.....	5
rilevante adesione non attivamente partecipata valore	6
rilevante adesione attivamente partecipata valore	7
elevata adesione senza contributi attivi valore	8
elevata adesione con contributi attivi valore	10

d) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (valore massimo parziale pari a 40):

Capacità d’iniziativa personale valutata sulla scorta dell’articolazione di cui sotto:

scarsa valore	4
minimale valore	6
sufficiente valore.....	8
apprezzabile valore ...	10
rilevante valore	14
buona valore	16
elevata valore	18
ottima valore	20

Capacità propositiva in ordine all’adozione di soluzioni innovative o migliorative dell’organizzazione del lavoro, rappresentata attraverso il sistema considerativo sotto formulato:

scarsa valore	4
minimale valore	6
sufficiente valore.....	8
apprezzabile valore	10
rilevante valore	14
buona valore	16
elevata valore	18
ottima valore.....	20

Art. 8 – Metodologia di valutazione.

La graduatoria di merito viene redatta dal Comitato di Direzione per categoria, sulla base della somma dei punteggi attribuiti a ciascun partecipante alla selezione.

Ciascun dirigente effettua annualmente la valutazione del dipendente appartenente alla propria articolazione organizzativa, a prescindere dall’indizione di una selezione per progressione economica.

Nel caso di spostamento in corso d’anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione viene effettuata dal dirigente in cui il dipendente svolge la propria attività in misura prevalente.

In caso di comando e/o distacco presso altra pubblica amministrazione la valutazione del dipendente viene effettuata dal dirigente della struttura organizzativa di effettivo utilizzo.

Art. 9 – Disposizioni finali.

Per quanto non previsto nel presente bando valgono, ancorché applicabili, le disposizioni contenute nel CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali nonché quelle normative e regolamentari vigenti.