



COMUNE DI CAMPEGALLIANO



CITTÀ DI CARPI



COMUNE DI NOVI DI MODENA



COMUNE DI SOLIERA

Unione Terre d'Argine

N. 0026776 del 10/05/2019 - Interno

01 10- - Amministrazione delle risorse umane-



03700620190026776109

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE



Per le Amministrazioni

- Dott.ssa Anna Messina
Direttore generale dell'Unione delle Terre d'Argine;
- Dott.ssa Anna Lisa Garuti
Segretario Generale dell'Unione delle Terre d'Argine
e della Segretaria convenzionata Comune di Carpi e Comune di Novi di Modena;
- Dott.ssa Rocchi Vienna Marcella
Segretario Generale della Segretaria convenzionata
Comune di Campogalliano e Comune di Soliera;
- Dott. Enrico Piva
Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Terre d'Argine
in qualità di componente della delegazione trattante intercomunale;

Per le Organizzazioni Sindacali

- Sig. Marco Biagini
in rappresentanza dell'organizzazione sindacale CGIL-FP;
- Sig.ra Rakel Williana Vignali
in rappresentanza dell'organizzazione sindacale CISL-FP;
- Sig. Giuseppe Belloni
in rappresentanza dell'organizzazione sindacale UIL-FPL;
- assente rappresentanza dell'organizzazione sindacale CSA Regioni Autonomie Locali;

Per le RSU

DIANA LIOTTI
FERRETTI GIANPIA
RECORARI M. GRAZIA
PIOVANO ALDO LEONARDO
MAMA VITORIA
MAURO ARLETTI
FERDINANDO NAPOLEONE
ALESSANDRA PACOUNI

ROBERTA MACCARONE

CATERINA MURBONI

EUSAPIA DI GIACOMO

Zouzzi Mauro

RUSSO GIUSEPPE

BECA GABRIELE

ONSELLI ROBERTA

GUIDETTI CHRISTIAN

ZOBOLI DANIELE

CATELLANI DANIELE

PREMESSA

La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo per "le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il miglioramento dei servizi" (art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018).

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE: INFORMAZIONI PROPEDEUTICHE E CRITERI GENERALI

I passaggi alle posizioni economiche superiori sono disposti nel numero consentito dalle risorse a ciò finalizzate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto integrativo, opportunamente accertate.

Le risorse disponibili per le progressioni economiche sono quantificate e assegnate mediante la formula del baricentro, ovvero prevedendo l'individuazione di valori massimi di riferimento per il costo del personale di ciascuna categoria professionali di inquadramento.

Il valore massimo è definito come il valore medio di categoria, calcolato sommando tutti gli incrementi economici previsti dal CCNL per ogni posizione economica all'interno della stessa categoria e suddividendo la somma così ottenuta per il numero di posizioni economiche previste per la stessa categoria.

Conseguentemente le risorse disponibili sono rappresentate dagli incrementi degli stanziamenti riservati alle progressioni orizzontali necessari ad eguagliare il valore medio di categoria. Il budget complessivo di spesa da riservare in sede di contrattazione decentrata alle nuove progressioni orizzontali da attribuire ogni anno è rappresentato dalla sommatoria delle risorse disponibili previste per ogni categoria.

In ogni caso il budget complessivo annuo massimo è soggetto sia alle reali disponibilità presenti all'interno del fondo per le risorse decentrate sia al rispetto dei vincoli di contratto e di legge

Qualora le risorse economiche destinate alle progressioni economiche di una categoria risultino eccedentarie rispetto alle posizioni assegnabili, la quota eccedente sarà destinata a favore della o delle categorie per le quali sono state assegnate risorse insufficienti per assegnare almeno una progressione orizzontale o, in subordine, proporzionalmente sulle restanti categorie professionali. Il residuo finale è destinato ad integrare le risorse destinate alla performance individuale

PERIODICITA' DELLA SELEZIONE

Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel migliore triennio del quinquennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura;

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI

I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

1. avere due anni di effettivo servizio nella posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo quanto stabilito nel successivo punto 5, per le progressioni nelle posizioni economiche iniziali immediatamente successive a quelle iniziali di ogni categoria (A/A1, B/B1, B3/B3, C/C1, D/D1, D3/D3):

2. avere due anni di effettivo servizio, salvo quanto stabilito nel successivo punto 5, in una delle posizioni intermedie di ogni categoria e altrettanti nella posizione economica immediatamente inferiore, per le progressioni nelle posizioni economiche successive, salvo l'ultima;
3. avere cinque anni di effettivo servizio, salvo quanto stabilito nel successivo punto 5, nella penultima posizione economica di ogni categoria (A/A5, B/B7, B3/B7, C/C5, D/D6, D3/D6) e almeno due d'inquadramento nel profilo professionale di appartenenza;
4. non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale;
5. 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 e 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 al servizio;
 - assenze per terapie salvavita;
 - permessi e distacchi sindacali;
 - aspettative/permessi per l'espletamento di funzioni connesse a cariche pubbliche negli enti locali
 - aspettative per gravi motivi accertati come previsti dal contratto
6. aver conseguito nei cinque anni precedenti a quello per la valutazione della progressione orizzontale:
 - una media delle migliori tre valutazioni individuali al massimo nel quinquennio pari o superiore al 88% del punteggio massimo attribuibile per la Categoria D/D1-D3/D3;
 - una media delle migliori tre valutazioni individuali al massimo nel quinquennio precedente pari o superiore al 82% del punteggio massimo attribuibile per la Categoria C;
 - una media delle migliori tre valutazioni individuali al massimo nel quinquennio precedente pari o superiore al 78% del punteggio massimo attribuibile per la Categoria B/B1 e B3/B3;
 - una media delle migliori tre valutazioni individuali al massimo nel quinquennio precedente pari o superiore al 75% del punteggio massimo attribuibile per la Categoria A;
 - aver conseguito, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, una media delle tre migliori valutazioni individuali al massimo nel quinquennio precedente pari o superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile.
7. L'elenco dei dipendenti ammessi alla fase di valutazione per la progressione orizzontale è pubblicato sulla INTRANET in ordine alfabetico, distinto per categoria ed Ente di appartenenza.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La progressione economica orizzontale è attribuita in base:

- alla media delle tre migliori valutazioni della performance individuale conseguita nell'ultimo quinquennio;
- alla valutazione dell'esperienza maturata nell'ambito della categoria professionale di inquadramento nell'ultimo decennio lavorativo.

A tale scopo verrà redatta la scheda di valutazione allegata al presente regolamento con la quale le due componenti di valutazione rappresentano corrispondentemente il 75% (indicatore performance) e il 25% (indicatore esperienza) della valutazione complessiva.

Per l'**indicatore "performance" (75%)**, sono prese in considerazione le tre migliori valutazioni di performance individuale conseguite da ciascun dipendente al massimo nell'ultimo quinquennio. Al fine di rendere le valutazioni paragonabili in modo omogeneo, le valutazioni medesime sono soggette a "normalizzazione", attribuendo valore = 100 alla più alta valutazione assegnata nell'ambito di ciascun Settore nell'intero quinquennio di riferimento (2014-2018) e riproporzionando di conseguenza su tale base massima tutte le valutazioni considerate.

Per ogni dipendente, il punteggio del presente indicatore – variabile da un minimo di 1 a un massimo di 100 punti – è determinato pari alla media delle valutazioni normalizzate, ed è poi ponderato al 75% ai fini della valutazione complessiva.

Per l'**indicatore "esperienza" (25%)**, sono prese in considerazione solo le valutazioni di performance individuale "più che positive", cioè quelle equiparabili ad un minimo di 7/10 nei diversi sistemi di valutazione adottati tempo per tempo da ogni ente, conseguite da ciascun dipendente al massimo nell'ultimo decennio (2009-2018).

Per ogni dipendente, il punteggio del presente indicatore – variabile da un minimo di 0 a un massimo di 25 punti – è determinato assegnando 2,5 punti per ogni anno in cui il dipendente ha conseguito una valutazione più che positiva come sopra definita.

Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che il dipendente potrà ottenere un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un triennio. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria economica deve essere determinata in base alla votazione conseguita da ogni dipendente nella scheda di valutazione individuale allegata. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via prioritaria i seguenti criteri:

1. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica
2. maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza
3. maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore

Al termine della prima fase della procedura di selezione il Servizio Gestione Giuridica del Personale trasmette copia della scheda di valutazione a ciascun dipendente e al Collegio di Valutazione.

In base ai punteggi attribuiti a ciascun dipendente ammesso alla selezione, verrà stilata una graduatoria finale, a valenza annuale, decrescente per ciascuna posizione economica all'interno delle singole categorie di inquadramento.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti nei limiti degli stanziamenti annuali destinati al finanziamento delle progressioni orizzontali nella propria categoria di inquadramento e di quanto regolato nel presente Regolamento.

A cura del Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane viene resa pubblica la graduatoria mediante pubblicazione sulla INTRANET senza indicazione del punteggio conseguito.

RUOLO DELL'UNITA' DI DIREZIONE RISORSE UMANE

La Direzione del Settore Amministrazione e Sviluppo delle risorse umane provvede:

- alla pubblicazione della graduatoria di merito senza ostensione del punteggio;
- alla distribuzione delle schede di valutazione individuale compilata per posta elettronica ove disponibile;
- alla raccolta e trasmissione degli eventuali ricorsi al Collegio di Valutazione;
- alla raccolta delle eventuali decisioni del Collegio di Valutazione;

Le schede di valutazione faranno parte del fascicolo personale del dipendente.

CONTROVERSIE

1. Avverso l'esclusione dalla fase di ammissione è ammesso, mediante presentazione di un'apposita istanza, ricorso al Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle risorse umane, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla pubblicazione sulla INTRANET dell'elenco dei dipendenti ammessi alla fase di valutazione per la progressione orizzontale. Il Dirigente assume la propria decisione entro 10 giorni dalla ricezione dell'istanza e ne dà comunicazione in forma scritta al dipendente.
2. Avverso la valutazione finale è ammesso ricorso al Collegio di Valutazione, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di pubblicazione sulla INTRANET dell'Ente delle graduatorie di merito. Entro 15 giorni dalla scadenza del termine per la presentazione dei ricorsi il Collegio assume la propria decisione e ne dà comunicazione all'interessato e al Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle risorse umane in forma scritta.

VALUTAZIONE PERSONALE IN DISTACCO E IN COMANDO

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura valutativa e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa categoria economica.

I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal dirigente dell'Unità di appartenenza a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il responsabile dell'Ufficio in cui gli stessi prestano la loro attività.

VALUTAZIONE PERSONALE TRASFERITO PER MOBILITA' VOLONTARIA

Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza. Qualora i dipendenti fossero sprovvisti delle valutazioni utili ad accedere al sistema di progressione orizzontale il Servizio Gestione Giuridica del personale provvederà a chiederne copia all'Ente di provenienza entro un congruo termine.

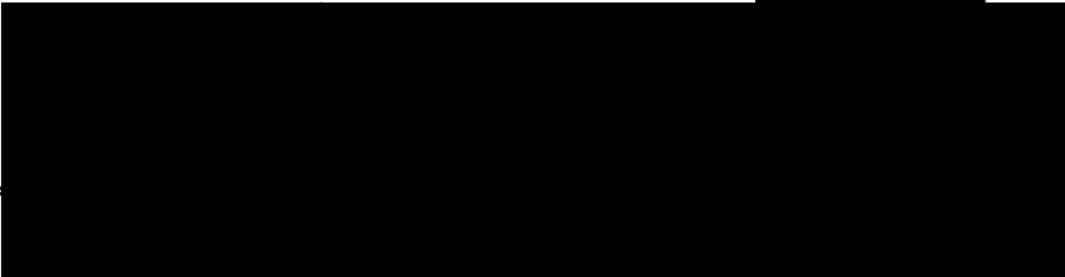
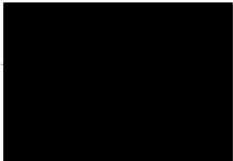
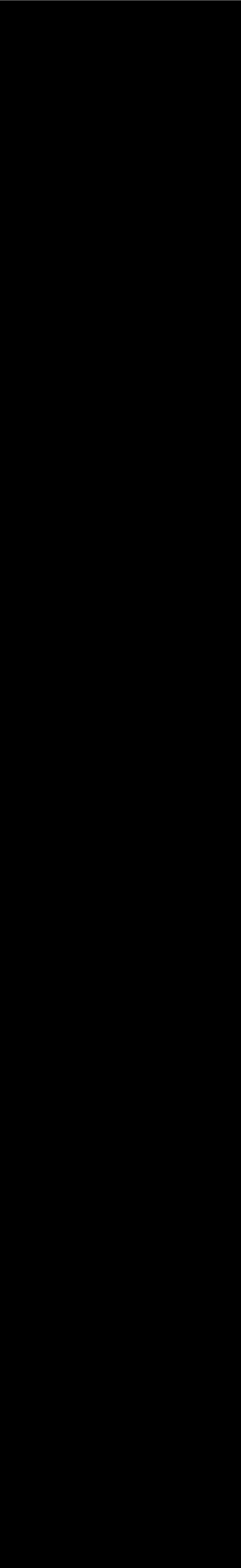
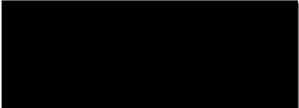
Qualora, entro il termine indicato, l'Ente di provenienza non trasmetta la documentazione richiesta, i dipendenti saranno esclusi dal processo di assegnazione delle progressioni orizzontali, qualora non siano acquisiti almeno tre anni di valutazione.

VALUTAZIONE PERSONALE IN MATERNITA', TERAPIA SALVAVITA, INFORTUNIO

In caso di non valutazione del dipendente o di assenza per maternità, terapia salvavita, infortunio per ragioni di servizio superiore al 50% delle giornate lavorative annue e aspettative sindacali sarà ritenuta valida la valutazione dell'anno precedente se esistente.

VALUTAZIONE PERSONALE CESSATO

Il personale cessato nel corso del 2019 parteciperà alla selezione se in servizio al 01.01.2019 purché in possesso dei requisiti per l'accesso alla procedura.



MODELLO SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Anno di riferimento _____

VALUTATO	
Cognome:	Nome:
Titolo di studio:	Data di assunzione:
Profilo professionale:	Categoria:
Data di inquadramento nel profilo professionale	
Unità di Direzione di appartenenza:	

Responsabile della struttura di massima dimensione	
Cognome:	Nome:

Periodo di valutazione da a

INDICATORE PERFORMANCE	PUNTI Da 1 a 100	Peso ponderale	TOTALE Max 75
Media delle migliori tre valutazioni individuali conseguite al massimo nel quinquennio precedente tenendo conto della normalizzazione dei punteggi		75%	
INDICATORE ESPERIENZA	PUNTI Da 0 a 25	Peso ponderale	TOTALE Max 25
Rilevante continuità nel miglioramento delle prestazioni rese avvalendosi dell'arricchimento professionale acquisito, attestata da una valutazione più che positiva* negli ultimi 10 anni di servizio nella PA (a tempo indeterminato)		25%	
TOTALE COMPLESSIVO		100	