

## ALLEGATO A)

ad IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – C.C.D.I. DEL  
COMUNE DI LUZZARA - PARTE NORMATIVA 2018/2020 – PARTE ECONOMICA 2018

# CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA

## 1. La valutazione della competenza

La valutazione delle competenze è stata introdotta dal CCNL dei dipendenti degli enti locali del 31/3/1999, attraverso l'istituto della progressione economica all'interno della categoria.

In base alla disciplina contrattuale, da ritenersi ancora attuale e da coordinare con i vincoli di fonte legale di cui all'art.23 del D.Lgs.n. 150/2009 le amministrazioni devono tendere ad una sempre più stretta correlazione tra *retribuzioni pagate* e risultati individuali e organizzativi conseguiti.

Questo istituto ha lo scopo di riconoscere ai dipendenti il merito individuale con un premio di carattere economico stabile nel tempo sulla base della valutazione delle prestazioni rese e dello sviluppo professionale.

L'importo varia per ogni scatto a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati il curriculum professionale dei dipendenti, ove sono contenuti la storia professionale e culturale (titoli di studio, formazione, ecc) ed i risultati ottenuti, tramite la valutazione delle prestazioni.

L'art.16 del nuovo CCNL 21/05/2018 titolato "Progressione economica all'interno della categoria" recita:

"1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL."

Il riconoscimento economico stabile dei dipendenti, dato dalle progressioni orizzontali, deve pertanto essere effettuato prioritariamente attraverso la valorizzazione del merito e la selettività.

Si riporta di seguito la nuova disciplina.

## **2. Assegnazione delle risorse**

1. Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo ex art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

## **3. Procedura di assegnazione delle risorse**

1. L'Amministrazione in sede di definizione degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del C.C.D.I. annuale di parte economica, definisce il budget da assegnare alle nuove progressioni economiche nell'annualità di riferimento, compatibilmente con le risorse a disposizione.

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, tenuto conto degli indirizzi espressi dall'Amministrazione, potranno essere previsti budget per singole categorie purché in misura inferiore all'importo necessario ai passaggi dell'intera categoria.

## **4. Requisiti di ammissione**

1. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, in possesso del requisito di permanenza minima nella categoria economica previsto nella seguente tabella:

ANNI DI PERMANENZA MINIMA NELLA CATEGORIA ECONOMICA	
A1	3
A2	3
A3	3
A4	4
A5	4
B1	3
B2	3
B3	4
B4	5
B5	6
B6	7
B7	7

C1	5
C2	5
C3	6
C4	7
C5	7
D1	6
D2	6
D3	6
D4	6
D5	7
D6	7

2. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art.34, 3<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> comma del D.Lgs. n.151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione orizzontale.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione.

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

5. Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nel biennio precedente all'anno di riferimento della selezione, in sanzioni disciplinari concluse di qualsivoglia natura.

### **5.Criteri per l'attribuzione del punteggio**

1. Per valutare il parametro dell'esperienza professionale si considera il curriculum. Gli elementi del curriculum cui viene assegnato un punteggio utile ad un passaggio in una selezione non possono più essere valutati in quella successiva.

2. Ai fini della selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale si utilizzano i seguenti fattori di valutazione e criteri per l'attribuzione del punteggio:

#### **5.1 - Esperienza professionale: Peso ..... (Vedi paragrafo 6, a seconda della categoria)**

Si considerano ai fini del curriculum i seguenti fattori:

##### **a) Studi (massimo punti 3)**

Si valutano esclusivamente i titoli non utilizzati per l'accesso dall'esterno. Per ciascun titolo di studio, specializzazione o abilitazione attinente al profilo posseduto punti 1.

##### **b) Esperienze professionali in mansioni del profilo (massimo punti 5)**

Si considerano gli anni di anzianità nel profilo rivestito eccedenti rispetto a quelli da maturare in qualità di requisito di permanenza minima nella categoria economica di cui al punto 1) per un massimo di 10 anni. A chi ha 10 anni di anzianità si assegnano 5 punti e per i restanti proporzionalmente a scalare (0,5 punti = 1 anno). Per periodi inferiori all'anno si considerano i mesi di servizio, o frazioni superiori a 15 giorni con un punteggio ciascuno pari a 0,042. Per i dipendenti trasferiti da altri enti l'anzianità si considera comprendendo anche quella maturata nell'ente di provenienza;

##### **c) Docenze non retribuite in corsi di formazione (massimo punti 2)**

Si considerano esclusivamente le docenze non retribuite connesse alla professionalità posseduta

o equivalente o superiore, comunque attinente, svolte presso l'Ente datore di lavoro e altri enti locali.

Per ciascuna docenza verranno attribuiti punti 0,5. Per i dipendenti trasferiti da altri enti si considerano anche le docenze maturate nell'ente di provenienza.

### 5.2 - Valutazione della prestazione individuale: Peso ..... (Vedi paragrafo 6, a seconda della categoria)

Sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore nell'ente, la prestazione individuale si apprezza attraverso una valutazione congiunta dei vari elementi che costituiscono la scheda di valutazione.

Si utilizza la valutazione media della prestazione nel triennio precedente l'anno della selezione. I punti assegnabili sono calcolati in decimi.

### 5.3 - Valutazione del personale assente per lunghi periodi

In tutti i casi di assenze lunghe (comandi, distacchi, aspettative e congedi di tutti i generi) che non abbiano consentito al valutatore di esprimere la valutazione, si attribuirà al dipendente una valutazione pari alla media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio.

I dipendenti in aspettativa per incarico dirigenziale o per mandato politico sono esclusi dalla selezione.

## 6. Peso dei fattori di valutazione

Il peso dei fattori di valutazione per la progressione economica si differenzia come segue nelle categorie e nei diversi percorsi infracategoriali per i quali si effettua la selezione, come riportato di seguito:

PESO ASSEGNABILE AI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CIASCUN PASSAGGIO ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE A - B - C - D			
CAT.	PASSAGGIO FATTORI VALUTAZ.		PESO
A	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria A	Valutazione della prestazione individuale	60
		Esperienza professionale	40
<b>Totale</b>			<b>100</b>

<b>B-C</b>	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie B e C	Valutazione della prestazione individuale	70
		Esperienza professionale	30
<b>Totale</b>			100
<b>D</b>	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria D	Valutazione della prestazione individuale	80
		Esperienza professionale	20
<b>Totale</b>			100

### 7. Procedura di selezione

1. Alla selezione possono partecipare i dipendenti di ruolo dell'Ente che al 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione risultino in possesso dei requisiti definiti in sede di contrattazione decentrata.
2. La selezione, sulla base dei criteri individuati, si effettuerà con riferimento alle informazioni al 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce e sarà svolta dal Servizio Personale.
3. In caso di parità di punteggio in graduatoria prevale chi ha riportato il punteggio più elevato sulla valutazione della prestazione individuale. In caso di ulteriore parità si considera l'anzianità di servizio nella categoria di appartenenza. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente più anziano di età.
4. La decorrenza delle progressioni è fissata dal primo gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione.
5. Il Responsabile del Servizio Personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi

da comunicare al personale cui viene dato un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande corredate dai curricula dei richiedenti.

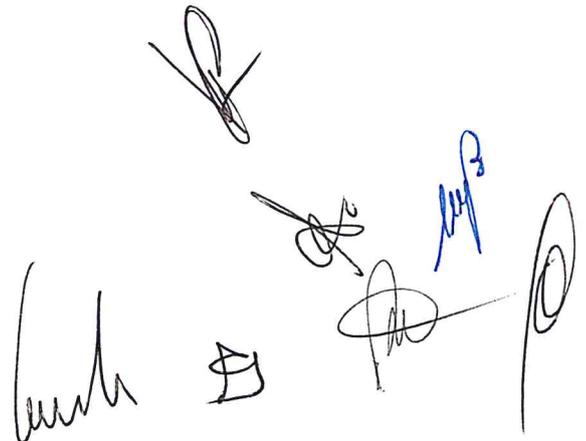
6. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al precedente punto 4, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

7. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

8. Una volta completata la selezione, la graduatoria provvisoria viene pubblicata all'albo pretorio e nel sito web dell'ente, mentre le schede con i punteggi individuali vengono consegnate ai singoli dipendenti. Entro 10 giorni i dipendenti potranno fare osservazioni al Responsabile ed integrare con nuova documentazione il curriculum posseduto. La graduatoria divenuta definitiva sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

### **8. Norme finali**

Il presente sistema entra in vigore dalla gestione 2019. Pertanto per il primo anno vanno utilizzate le valutazioni del triennio 2016-2018.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be personal or official marks.