

## **Allegato A) alla Determinazione Segretariale**

### **DISCIPLINARE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL PERSONALE DIPENDENTE DI RUOLO Anno 2018**

#### **ARTICOLO 1**

##### **LA DISCIPLINA**

- Mediante accordo decentrato integrativo, viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali.
- Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore alla percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilita in sede di delegazione trattante.
- In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

#### **ARTICOLO 2**

##### **I REQUISITI**

- Possono partecipare alle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
- 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 24 mesi nella posizione economica.
- Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.

#### **ARTICOLO 3**

##### **LA PROCEDURA**

- Con determinazione del dirigente al personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e viene approvato il relativo bando, previa quantificazione delle risorse del fondo del salario accessorio del personale non dirigente.
- Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet fino al 30.09.2019. Entro tale termine i dipendenti interessati presentano apposita istanza, corredata dal curriculum.
- I dirigenti dei singoli settori, unitamente al Segretario Generale esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio.
- Il Segretario Generale 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. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata per un periodo di 10 giorni.

- Le progressioni economiche sono riconosciute con una decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.
- A parità di punteggio viene data la precedenza assoluta al dipendente che non ha mai usufruito della prima progressione nell'ambito della categoria di appartenenza; a seguire al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria; nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.
- Al fine di utilizzare tutto il plafond delle risorse rese disponibili, qualora resti un residuo importo, tra le diverse categorie, utile a finanziare una ulteriore o più progressioni economiche, tale progressione sarà perseguita attraverso la scelta del partecipante con il punteggio più elevato tra le diverse categorie.

#### ARTICOLO 4

##### DISPOSIZIONI COMUNI

- I dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche, una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto si vedono ridotto del 30% il punteggio.
- Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando, ai fini del computo come periodi di mancata presenza, i seguenti:
  - Ferie, riposo compensativo;
  - Assenze per infortuni per cause di servizio;
  - Assenze per astensione obbligatoria per maternità;
  - Permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - Assenze per donazione di sangue o protezione civile;
  - Assenze per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

#### ARTICOLO 5

##### LE PROGRESSIONI NELLE CATEGORIE

- LE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA A

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

- la media delle ultime tre valutazioni effettuate (anni 2015, 2016 e 2017): fino a 90 punti;
- 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 10 punti.

- LE PROGRESSIONI NELLE CATEGORIE B E C

Per i dipendenti delle categorie B e C i criteri di valutazione sono i seguenti:

- la media delle ultime tre valutazioni effettuate (anni 2015, 2016 e 2017): fino a 90 punti;
- 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 10 punti.

- LE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA D

Per i dipendenti della categoria D i criteri di valutazione sono i seguenti:

- la media delle ultime tre valutazioni effettuate (anni 2015, 2016 e 2017): fino a 80 punti;
- curriculum, con specifico riferimento al diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza ed alla iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: fino a 20 punti.

## ARTICOLO 6

### LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

- La valutazione è effettuata con riferimento alla performance individuale, sulla base delle tre ultime schede annuali di valutazione individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali.
- Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal dirigente, annualmente, in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente. Nel caso in cui i periodi siano di pari durata la competenza è del dirigente competente presso la cui area il dipendente è stato da ultimo incardinato.
- In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.