

COMUNE DI CERVIA
REGOLAMENTO PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA.
Approvato con delibera n. 215 della Giunta Municipale dell'8.11.2016

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 Dlgs 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.

Il sistema adottato nel 2008 ha necessità di essere adeguato ai principi fissati in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dopo l'emanazione del DLgs n. 150/2009.

In particolare il suddetto decreto legislativo all'art. 23, dedicato alle progressioni economiche, dispone: "1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche (...) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. 3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche".

Il riconoscimento economico stabile dei dipendenti, dato dalle progressioni orizzontali, deve 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. 32, comma 2 del CCNL del 22/1/2004.

3. Procedura di assegnazione delle risorse

1. La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta dalla Direzione operativa ai vari settori in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del costo medio dei percorsi di

categoria. La redistribuzione dei residui nell'arco di vigenza del sistema di valutazione, dovrà tendenzialmente interessare tutte le strutture in proporzione al numero dei dipendenti assegnati.

2. La Direzione operativa individua sistemi correttivi che nell'arco di più esercizi, consentano di avvicinarsi ad una soglia percentuale analoga di progressioni di categoria, agendo sulla distribuzione dei resti e sulle risorse assegnate, per le quali si devono considerare anche le eventuali somme non utilizzate o assegnate in esubero negli anni precedenti. Eventuali quote residue andranno ad incrementare il fondo della retribuzione accessoria dell'anno successivo.

3. I dipendenti che nel corso dell'anno della selezione sono stati inseriti in più settori, partecipano alla selezione nel settore dove hanno trascorso più tempo.

In caso di assegnazioni di durata analoga nell'anno, decide dalla Direzione operativa. Inoltre la direzione operativa decide, nel caso di dipendenti assegnati in uguali percentuali a due settori, a quale settore attribuirli per la progressione economica. Ai fini dell'assegnazione delle risorse e della successiva selezione le unità sono raggruppate ad un settore su decisione del Dirigente.

4. All'interno dei settori si formano graduatorie degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle quattro categorie. Il Dirigente assegna le risorse alle categorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto.

5. Qualora dopo le distribuzioni nei settori avanzino resti, questi saranno distribuiti dalla Direzione operativa.

6. In sede di contrattazione decentrata integrativa potranno essere previsti budget per singole categorie purché in misura inferiore all'importo necessario ai passaggi dell'intera categoria; per le categorie con budget ridotto potrà essere prevista la formazione di graduatorie di Ente gestite dalla Direzione operativa con uniformazione dei punteggi in presenza di diversi valutatori come previsto dal presente regolamento.

4. Criteri per l'attribuzione del punteggio

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.

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

4.1. Esperienza professionale: Peso (Vedi paragrafo 5, a seconda della categoria e del percorso)

Si considerano ai fini del curriculum i seguenti fattori:

a) Studi (punti 3. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 4)

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 0,5.

b) Formazione (punti 1. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 3)

Si considerano soltanto i corsi di formazione / aggiornamento, con verifica finale, attinenti al profilo posseduto che il dipendente dimostri di essersi pagato da solo e senza contributi di pubbliche amministrazioni.

A detti corsi frequentati per almeno il 70% con verifica finale si attribuiscono i seguenti punteggi: da 30 a 50 ore = 0,2; da 51 a 75 ore = 0,4; da 76 a 100 ore = 0,6; oltre 100 ore = 0,8;

c) Esperienze professionali in mansioni del profilo (punti 4. Negli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D questo fattore non si considera)

Si considerano gli anni di anzianità nel profilo rivestito, o profilo analogo, per un massimo di 10 anni. A chi ha 10 anni di anzianità si assegnano 4 punti e per i restanti proporzionalmente a scalare. Per le cat A e B si considera l'anzianità nella posizione economica. Per periodi inferiori si considerano i mesi di servizio, o frazioni superiori a 15 giorni con un punteggio ciascuno pari a 0,0333. Per i dipendenti trasferiti da altri enti l'anzianità si considera, comprendendo anche quella maturata nell'ente di provenienza;

d) Docenze non retribuite in corsi di formazione (punti 2. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 3)

Si considerano esclusivamente le docenze non retribuite connesse alla professionalità posseduta o equivalente o superiore, comunque attinente, svolte presso il Comune di Cervia e altri enti locali.

Per ciascuna docenza verranno attribuiti punti 0,1. Per i dipendenti trasferiti da altri enti si considerano anche le docenze maturate nell'ente di provenienza.

4.2. Valutazione della prestazione individuale: Peso (Vedi paragrafo 5, a seconda della categoria e del percorso)

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 (max 10) sono così graduati:

PUNTI (COME DA SCHEDA VALUTAZIONE)	PUNTI ASSEGNATI
fino a 59	0
> 59 fino a 65	2
> 65 fino a 71	4
> 71 fino a 76	7
> 76 fino a 81	8
> 81 fino a 86	8,5
> 86 fino a 91	9
> 91 fino a 96	9,5
> 96 fino a 100	10

4.3 Valutazione del personale assente per lunghi periodi e uniformazione dei punteggi assegnati da valutatori diversi

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, la Direzione operativa attribuirà al dipendente una valutazione pari alla media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio.

Quando la valutazione è stata attribuita utilizzando un sistema diverso, nonché nei casi di trasferimento da un altro ente diverso da quello in cui si partecipa alla selezione la Direzione operativa attribuirà all'interessato una valutazione pari alla media riscontrata nella categoria di appartenenza. I dipendenti in aspettativa per incarico dirigenziale o per mandato politico sono esclusi dalla selezione.

5. 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 (A2-A3-A4-A5)	Valutazione della prestazione individuale	60
		Esperienza professionale	40
Totale			100
B-C	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie B e C	Valutazione della prestazione individuale	70
		Esperienza professionale	30
Totale			100
D	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria D	Valutazione della prestazione individuale	80
		Esperienza professionale	20
Totale			100

6. 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 dalla Direzione operativa, che si avvarrà del supporto del Servizio risorse umane.
3. La Direzione operativa nella sua prima riunione indetta per applicare questo istituto contrattuale distribuisce le risorse tra i settori / categorie e definisce i criteri attuativi dei fattori di valutazione, rendendoli pubblici mediante comunicazione alla RSU. Successivamente procede alla selezione.
4. Una volta completata la selezione, la graduatoria provvisoria di categoria per settore o di ente 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 Dirigente ed integrare con nuova documentazione il curriculum posseduto.
5. Esaminata l'ulteriore documentazione la Direzione operativa procede a formulare la graduatoria definitiva per settore/di Ente, che viene approvata dal Dirigente del Servizio risorse umane.
6. Una volta determinate le graduatorie per settore / ente, verranno computati i passaggi in sequenza, fino ad esaurimento delle risorse assegnate.
7. I dipendenti che hanno ottenuto, partendo a ritroso dall'anno cui si riferisce la selezione, una valutazione superiore a 96 punti per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, precedono i colleghi nella graduatoria in caso di parità di punteggio. In caso di ulteriore parità 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 nel profilo di appartenenza. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente più anziano di età.
8. La decorrenza delle progressioni è fissata dal primo gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione.

Il provvedimento che approva i verbali della Direzione operativa, contenenti le graduatorie definitive della selezione è di competenza del Servizio risorse umane.

7. Norme finali

Il presente sistema entra in vigore dalla gestione 2016. Pertanto per il primo anno vanno utilizzate le valutazioni del triennio 2013-2015.