

Art. 1 – Progressione Economica Orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali 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 dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A, dalla A1 alla posizione A8;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B4 alla posizione B8;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C8;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D8 e dalla posizione D4 alla posizione D8.
 - Per la categoria dei PLA, dalla PLA1 alla PLA5.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'anno di attribuzione della nuova posizione economica.

Art. 3 – Posizioni Economiche da attribuire

1. Su proposta della Giunta Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale restano comunque destinate al fondo appositamente costituito; le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale per cui, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4 – Criteri per l'attribuzione della Posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica

Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore i dipendenti che:

- che nel triennio precedente a quello di decorrenza del beneficio da concedere abbiano ottenuto nella valutazione finale della performance una media dei giudizi positivi superiore ad 80;

- 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;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità e congedi parentali;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
 - Recupero straordinario
- Che nel biennio precedente alla data della selezione non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente;
- che nel biennio precedente non abbiano beneficiato di passaggi per verticalizzazione interna;
- l'anzianità di almeno 24 mesi nella ultima posizione economica alla data della progressione;

Art. 5 – Elementi di valutazione

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata in base alla scheda di valutazione della Performance Individuale.

La valutazione è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C e dal segretario comunale per i dipendenti di categoria D.

A tale fine si prende in esame la media dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione nei tre anni precedenti a quello in cui avviene la progressione.

Costituiscono ulteriori elementi di valutazione, che vanno sommati a quello anzidetto concernente i risultati ottenuti nel triennio, secondo le pesature meglio specificate nell'articolo che segue:

- la potenzialità: margini di miglioramento nell'ambito dell'attività svolta;
- anzianità di servizio ed esperienza acquisita: con tale locuzione deve farsi riferimento al rapporto di lavoro con il Comune di Porpetto;
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: con un tanto, si intende l'aver dimostrato la capacità di sostituire colleghi della categoria equivalente, immediatamente inferiore o superiore o aver svolto mansioni di particolare responsabilità. Rientrano in tale concetto anche la valutazione delle capacità riscontrate nell'utilizzo delle nuove tecnologie o di innovazioni metodologiche e operative nonché dell'adeguamento delle conoscenze lavorative alle novità intervenute a livello normativo, procedurale e tecnologico.

Art. 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella somma tra la scheda di valutazione della Performance Individuale e gli altri criteri sopra descritti, secondo quanto al secondo comma meglio esplicitato.

2. Il punteggio massimo raggiungibile è pari a 125 ed avviene sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- media dei risultati ottenuti nel triennio sulla base delle schede individuali: massimo 100 punti;
- anzianità di servizio: massimo 5 punti;

- potenzialità: massimo 10 punti;
 - prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: massimo 10 punti;
3. La valutazione dei criteri col punteggio massimo fino a 10 avviene sulla base dei seguenti giudizi:
- 10 punti: ottimo;
 - 8 punti: buono;
 - 6 punti: discreto;
 - 4 punti: sufficiente;
 - 2 punti: appena sufficiente.
- La valutazione dell'anzianità di servizio avviene invece sulla scorta del seguente punteggio:
- 5 punti: oltre 20 anni;
 - 4 punti: da 16 a 20 anni;
 - 3 punti: da 11 a 15 anni;
 - 2 punti: da 6 a 10 anni;
 - 1 punto: fino a 5 anni.
4. A parità di punteggio, al fine dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:
- i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
 - i dipendenti che appartengono alle categorie inferiori;
 - i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una Amministrazione Pubblica;
 - i dipendenti con maggior anzianità di servizio nel comune di Porpetto.
- In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7 - Valutazione

1. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere, entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario comunale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

Art. 8 Norme transitorie

In sede di prima applicazione del presente regolamento (ANNO 2016), si prevede che non possono concorrere alla selezione coloro che nella loro attività lavorativa abbiano già beneficiato di n. 3 progressioni orizzontali e/o verticali nel comune di Porpetto.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

DIPENDENTE

Periodo di valutazione:

Elementi di valutazione art.5 Reg. Progress. Orizzontali		Punti massimi attribuibili	Punteggio attribuito	Riferimenti
POTENZIALITA'	marginii di miglioramento nell'ambito dell'attività svolta	10		Art.5-6 del Reg.
ANZIANITA' DI SERVIZIO ED ESPERIENZA ACQUISITA	riferito al rapporto di lavoro con il Comune di Porpetto	5		Art.5-6 del Reg.
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	aver dimostrato la capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente, immediatamente inferiore o superiore o aver svolto mansioni di particolare responsabilità.Capacità di riscontrate nell'utilizzo di nuove tecnologie, innovazioni metodologichee operative, adeguamento delle conoscenze lavorative alle novità normative, procedurali e tecnologiche.	10		Art.5-6 del Reg.
TOTALE		25	0	

Periodo di valutazione della Performance	punt max	TOTALE
ANNO 2013	100	
ANNO 2014	100	
ANNO 2015	100	
TOTALE	300	0
MEDIA DEI TRE ANNI	100	0

VALUTAZIONE TOTALE anno 2016	0
-------------------------------------	----------

Il valutatore

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

Il valutato (per presa visione)