

COMUNE DI ACI BONACCORSI

REGOLAMENTO: LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Art. 1

La disciplina

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018, e dall'accordo decentrato integrativo stipulato il 09/09/2021.

2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.

3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.

4. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% (tale percentuale può essere variata, ma deve comunque costituire una percentuale limitata) dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni. Tra i soggetti che non hanno titolo a partecipare alle selezioni, in particolare, sono compresi i dipendenti che non hanno maturato la anzianità richiesta e coloro che sono nella ultima posizione di progressione economica nella categoria.

5. La gestione delle progressioni orizzontali prevede contabilmente le seguenti fasi: la individuazione a bilancio delle risorse; la costituzione del fondo per le risorse decentrate; la individuazione della ripartizione del fondo con il contratto decentrato. Le risorse devono essere previste nel bilancio annuale di previsione e nel DUP e sono rese disponibili solo a consuntivo dopo aver verificato i risultati conseguiti.

6. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

Art. 2

I requisiti

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato nell'ente al 31 dicembre dell'anno in cui è stato stipulato l'accordo in sede di contrattazione decentrata integrativa, con almeno 24 mesi di anzianità nella posizione economica in godimento.

2. Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma 1 sono compresi anche i periodi prestati presso altre pubbliche amministrazioni e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente nella stessa categoria e nello stesso profilo.

3. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100° nella valutazione.

Art. 3

La procedura

1. Successivamente alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile del personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet per almeno 30 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

3. I dipendenti interessati presentano entro i 30 giorni dalla pubblicazione del bando, apposita istanza.

4. Il Responsabile del personale forma la graduatoria per ogni categoria dell'Ente, indicando il punteggio complessivo. Tale graduatoria viene pubblicata per almeno 15 giorni sul sito internet, sulla rete intranet ed affissa in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. In tale periodo può essere avanzata in modo motivato richiesta di riesame, che sarà valutata dal Segretario Comunale. Decorso tale termine, essa diventa definitiva.

5. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno in cui il contratto collettivo decentrato integrativo che le ha previste e finanziate è stato sottoscritto.

Art. 4

Disposizioni comuni

1. I dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti l'anno di stipula dell'accordo in sede di contrattazione decentrata integrativa, la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni si vedono ridotto del 50% il punteggio relativo alla valutazione complessiva; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vedono ridotto del 25% il punteggio relativo al curriculum.

2. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio immediatamente precedente all'anno dell'accordo stipulato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Art. 5

Criteri per le progressioni economiche per tutte le categorie dell'Ente

1. Per tutte le categorie dell'ente A-B-C-D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) **80% - la media delle valutazioni del triennio precedente;**
- b) **10% - esperienza acquisita nel triennio precedente;**
- c) **10% - esperienza formativa in seno a percorsi a tal uopo organizzati dall'ente nel triennio precedente.**

2. La selezione avviene sulla base dei requisiti di cui all'art. 2, nonché sui criteri e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato "A";

3. La scheda di cui all'allegato "A" redatta da ogni Capo Area, in ordine ai punti A) e B), viene inviata al responsabile dell'Ufficio del personale, che dopo aver provveduto a redigere il punto C) provvederà a stilare la graduatoria finale.

Per i dipendenti incaricati di P.O. la scheda di cui all'allegato "A" sarà redatta a cura del Segretario Comunale nella qualità di Presidente del nucleo di valutazione.

Sulla base della graduatoria finale, risultante dalla presente procedura, la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria e i passaggi verranno effettuati in sequenza decrescente, sulla base delle risorse disponibili.

4. In caso di parità si procederà come segue:

- in caso di parità di punteggio all'interno della stessa categoria per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato che non ha mai usufruito della prima progressione nell'ambito della categoria di appartenenza; a seguire, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 6

La metodologia di attribuzione dei punteggi

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa.

2. Tale metodologia è quella utilizzata per la erogazione della indennità di produttività collettiva;

3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più Aree la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui la attività è stata svolta in modo prevalente; altresì, ai fini della graduatoria, nel caso di dipendenti incaricati di P.O. per periodi parziali dell'anno, avendo due valutazioni effettuate da organismi/soggetti differenti, i punteggi delle stesse verranno rapportate temporalmente e sommate (media espressa in centesimi).

4. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente/Responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

Art. 7

Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.

2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari, ovvero dalla esecutività della delibera, sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.

3. Ai fini del rispetto delle Norme sulla Trasparenza verrà pubblicato all'interno del Sito Web dell'Ente sotto la Sezione Amministrazione Trasparente.

4. Copia del regolamento è inserita nella raccolta degli atti normativi dell'ente.

COMUNE DI ACI BONACCORSI

ALLEGATO "A"

al "Regolamento delle procedure e criteri per le
progressioni economiche orizzontali"

SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O.	PER TUTTE LE CATEGORIE DELL'ENTE
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica attuale :

A	VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PUNTI MAX. 80
1.a)	Valutazione performance organizzativa: si considera il livello di conseguimento degli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (80) la media del punteggio dell'area di valutazione prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance collettiva valutata.	

B	Valutazione grado di conoscenza ed esperienza professionale acquisita: si considera il livello globale di esperienza acquisita , in qualità di conoscenza tecnico-operativa generale , e tale da permettere di agire con flessibilità all'interno dell'Area, calcolato su un punteggio max. di punti (10)	PUNTI MAX. 10
1.b)	a)Flessibilità operativa: punti 5 b)Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi: punti 3 c)Partecipazione effettiva alle esigenze dell'ente: punti 2	

C	ESPERIENZA FORMATIVA IN SENO A PERCORSI ORGANIZZATI DALL'ENTE NEL TRIENNIO PRECEDENTE.	PUNTI MAX. 10
1.c)	a-Corso di formazione di almeno 6 ore , regolarmente certificato con attestato di partecipazione: punti 1 per corso ; b-Corso di formazione di 12 ore e fino a 48 ore , certificato con attestato di partecipazione: punti 2 per corso ; c-Corso di formazione oltre 48 ore , certificato con attestato di partecipazione: punti 5 per corso ;	

PUNTEGGIO TOTALE: _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA DI VALUTAZIONE