



COMUNE DI SAN PIETRO INFINE

Provincia di Caserta

ORIGINALE

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

N. 76 del 17/10/2017	OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI
---------------------------------	--

L'anno Duemiladiciassette il giorno diciassette del mese di ottobre alle ore 10.00 in San Pietro Infine e nella Casa Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

COGNOME E NOME		PRESENTE	ASSENTE
MARIANO FUOCO	SINDACO		X
LINO FUOCO	VICESINDACO	X	
SARA BRUNETTI	ASSESSORE	X	

Partecipa all'adunanza, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzante (art. 97, comma 4°, lett. A) del D.Lgs 267/2000 s.m. e i.) il Segretario Comunale Dott.ssa Laura Carcavallo la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Vice Sindaco Lino Fuoco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la delibera di G.C. n. 36 del 02/05/2017 avente ad oggetto "costituzione delegazione trattante di parte pubblica";

Richiamati:

l'art. 13 del CCNL 31/03/1999 secondo cui "Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella tabella allegato B. Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per i profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde, rispettivamente, ai valori economici complessivi indicati nelle posizioni B3 e D3. La progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. 5 si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B";

- l'art. 5 del CCNL 31/03/1999 secondo cui "All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri: a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati; b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita; c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale; d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del: - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Considerato che per selezionare il personale meritevole ai fini della progressione, il CCNL 31/03/1999 fornisce una serie di elementi di valutazione che possono essere integrati e completati, attraverso l'adozione di un sistema per la misurazione e la valutazione delle prestazioni al fine delle progressioni orizzontali;

Ravvisata la necessità di adottare un regolamento che disciplini l'istituto della progressione economica "orizzontale", consistente nella possibilità per il personale dipendente di progredire all'interno della stessa categoria di inquadramento acquisendo quote di retribuzione fissa, basate sulle competenze;

Ritenuto opportuno, pertanto, adottare apposito regolamento con carattere di stabilità, rispondente alle caratteristiche e alle ridotte dimensioni dell'Ente, che tenga conto del numero di dipendenti in servizio;

Preso atto che si è provveduto alla stesura di tale nuovo regolamento presentato per l'approvazione alle OO.SS. di categoria in sede di Delegazione Trattante, in data 14 ottobre 2016;

Ritenuto di dover procedere all'approvazione del regolamento contenente la nuova disciplina dell'istituto della progressione economica "orizzontale", come risultante dall'allegata bozza di **REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**, parte integrante del presente provvedimento;

Ritenuta la stessa conforme alle caratteristiche dell'Ente e meritevole di approvazione;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, del D. Lgs. 267/2000;

Visti:

- Il D.Lgs. n. 267/2000 recante il "Testo Unico degli Enti Locali";

- Il vigente Statuto Comunale;

- Il Regolamento degli Uffici e dei Sei-vizi

Attesa la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime e palese, espressa per alzata di mano

DELIBERA

Per tutte le motivazioni in fatto e in diritto in premessa riportate, che qui si intendono integralmente riportate ed approvate

- di approvare il **REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

- di dare mandato al Responsabile del personale di bandire l'avviso pubblico per le selezioni per le progressioni economiche orizzontali, con decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2016, previa sottoscrizione del CCDI parte economica 2016;

- di riconoscere che tale Regolamento va ad integrare il vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

- di trasmettere la presente delibera alle OO.SS. rappresentative per la relativa informativa;

- di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato all'Albo Pretorio del Comune di San Pietro Infine per rimanervi affisso 15 gg. consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 267/2000 e n. 33/2013;

-di dare al presente provvedimento immediata esecuzione.

COMUNE DI SAN PIETRO INFINE

(Provincia di Caserta)

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

(Approvato con Delibera G.M. n.76 del 17/10/2017)

INDICE

- Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**
- Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**
- Art. 3 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**
- Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE
ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**
- Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**
- Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**
- Art. 7 - VALUTAZIONE.**
- Art. 8 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.**
- ALLEGATO A**
- ALLEGATO B**
- ALLEGATO C**
- ALLEGATO D**
- ALLEGATO E**

PREMESSA

Il CCNL prevede la costituzione in sede aziendale del fondo stabile delle progressioni orizzontali a garanzia un sistema meritocratico permanente di avanzamento di carriera, nel principio della ciclicità annuale delle selezioni.

Sono ammessi alle selezioni i dipendenti di ruolo del Comune di Casapesenna appartenenti alle categorie A, B, C e D.

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 nel fondo aziendale 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. Può beneficiare della progressione economica orizzontale, il dipendente in possesso dei requisiti nei limiti e fino a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, 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 A5;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dal vigente CCNL.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009. (c.d. Riforma Brunetta).

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio di ciascun anno ed i relativi benefici avranno decorrenza dal medesimo anno di decorrenza.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Previa indizione degli atti di programmazione dell'amministrazione, la delegazione trattante contratta 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 attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel 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 che, 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

1. Il Responsabile del 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.
2. Le graduatorie vengono formulate dalla Commissione esaminatrice per ciascuna posizione economica.
3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
4. 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.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni all'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.
2. 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;

- assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
 - assenza per malattie gravi che prevedono malattie salva vita.
3. Aver conseguito il punteggio utile per l'attribuzione del premio di produttività nel biennio precedente.
4. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nell'anno precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente in termini di accesso ai percorsi di premialità.
5. Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che il dipendente potrà concorrere per un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un triennio. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria economica deve essere determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:
- anzianità di servizio nella categoria di appartenenza
 - anzianità di servizio nella categoria economica
 - anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore
 - anzianità di servizio desunta dalla busta paga
 - maggiore età anagrafica

Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

- I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:
 - Esperienza acquisita
Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
 - Arricchimento professionale
Per arricchimento professionale si intende:
 - capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
 - espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
 - espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
 - partecipazione a progetti o iniziative specifici;
 - addestramento del personale in fase operativa;
 - autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

- Formazione e aggiornamento professionale

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
- Attestati e patentini di mestiere specifici e/o attestati di conseguimento di titoli professionali attinenti le mansioni e le funzioni dei lavoratori della P.A.

- Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance):

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
- La capacità di svolgere competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- Il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Nei risultati ottenuti si valutano:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

Art. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B e C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
3. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
5. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 8 - VALUTAZIONE.

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata da un'apposita Commissione Esaminatrice composta da tutti i Responsabili.

La Commissione Esaminatrice è presieduta dal Responsabile del Personale e provvede:

- alla pubblicazione degli avvisi di selezione;
 - all'istruttoria delle domande di partecipazione alle procedure selettive, disponendo, nel caso, l'esclusione dei candidati non aventi diritto;
 - alla formazione ed approvazione della graduatoria di merito;
 - alla raccolta e trasmissione degli eventuali ricorsi alla Commissione di Riesame;
 - alla raccolta delle eventuali decisioni della Commissione di Riesame ed alla formazione ed approvazione della graduatoria di merito finale.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione;
 3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dalla Commissione di riesame che sarà composta dalla Commissione esaminatrice 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.

ALLEGATO A

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Totale massimo
A	Punti 50	Punti 10	Punti 10	Punti 30	100
B	Punti 40	Punti 15	Punti 15	Punti 30	100
C	Punti 40	Punti 15	Punti 20	Punti 25	100
D	Punti 30	Punti 20	Punti 20	Punti 30	100

ALLEGATO B

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un max complessivo di 100 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

Esperienza acquisita: Valore massimo 50 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 25 da 6 a 10 anni: punti 30 da 11 a 15 anni: punti 35 da 15 a 20 anni: punti 40 oltre 20 anni: punti 50	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 5) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 3- Elevata: punti 5 - Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 5) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 3- Elevata: punti 5	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati <ul style="list-style-type: none">- 1 corso: punti 1- 2 corsi: punti 3- 3 corsi: punti 5- oltre 3 corsi: punti 7 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none">- Si: punti 3- No: punti 0	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 30 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 30 punti la media del punteggio di performance raggiunto nell'anno precedente la selezione per progressione orizzontale.	

ALLEGATO C

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie B

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un max complessivo di 100 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

Esperienza acquisita: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 15 da 6 a 10 anni: punti 20 da 11 a 15 anni: punti 25 da 15 a 20 anni: punti 30 oltre 20 anni: punti 40	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio
2. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 7,5) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 5- Elevata: punti 7,5 - Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 7,5) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 5- Elevata: punti 7,5	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio
2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati <ul style="list-style-type: none">- 1 corso: punti 1- 2 corsi: punti 5- 3 corsi: punti 7- oltre 3 corsi: punti 10 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none">- Si: punti 5- No: punti 0	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 30 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 30 punti la media del punteggio di performance raggiunto nell'anno precedente la selezione per progressione orizzontale.	

ALLEGATO D

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie C

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un max complessivo di 100 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

Esperienza acquisita: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 15 da 6 a 10 anni: punti 20 da 11 a 15 anni: punti 25 da 15 a 20 anni: punti 30 oltre 20 anni: punti 40	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio
3. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 7,5) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 5- Elevata: punti 7,5 - Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 7,5) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 5- Elevata: punti 7,5	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
3. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati <ul style="list-style-type: none">- 1 corso: punti 1- 2 corsi: punti 5- 3 corsi: punti 7- oltre 3 corsi: punti 10 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none">- Si: punti 10- No: punti 0	
Prestazione individuale: valore massimo parziale 25 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproponendo su un punteggio di 25 punti la media del punteggio di performance raggiunto nell'anno precedente la selezione per progressione orizzontale.	

ALLEGATO E

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un max complessivo di 100 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

Esperienza acquisita: Valore massimo 30 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 5 da 6 a 10 anni: punti 10 da 11 a 15 anni: punti 15 da 15 a 20 anni: punti 20 oltre 20 anni: punti 30	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (punti 6) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 2- Rilevante: punti 4- Elevata: punti 6 - Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" (punti 4) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 2- Rilevante: punti 3- Elevata: punti 4 3. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità (punti 6) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 2- Rilevante: punti 4- Elevata: punti 6 4. Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (punti 4) <ul style="list-style-type: none">- Minima: punti 1- Buona: punti 2- Rilevante: punti 3- Elevata: punti 4	

<p>Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 20 punti</p> <p>1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 corso: punti 2 - 2 corsi: punti 6 - 3 corsi: punti 8 - oltre 3 corsi: punti 14 <p>2 . Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si: punti 6 - No: punti 0 	<p style="text-align: center;">Punteggio</p>
<p>Prestazione individuale: valore massimo parziale 30 punti</p> <p>Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 30 punti la media del punteggio di performance raggiunto nell'anno precedente la selezione per progressione orizzontale.</p>	<p style="text-align: center;">Punteggio</p>

Oggetto: Approvazione regolamento progressioni orizzontali

Ai sensi dell'art. 49 T.U.E.L., in ordine alla proposta in oggetto, si attesta la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e si rilascia parere: FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio interessato
F.to dott.ssa Laura Carcavallo

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE- CONTROLLO PREVENTIVO DIREGOLARITA'CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 T.U.E.L. in ordine alla proposta in oggetto, si rilascia parere di regolarità contabile:

Il Responsabile del Servizio finanziario
=====

Letto, confermato, sottoscritto

Il Presidente
F.to V.S. Lino FUOCO

Il Segretario Comunale
F.to dott.ssa Laura Carcavallo

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Lì 17/10/2017



Il Responsabile del Servizio Amministrativo
f.to dott.ssa Laura Carcavallo

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- che la presente deliberazione

- è stata affissa all'albo pretorio il giorno 21/12/2017 per rimanervi 15 giorni consecutivi (art.124 T.U.E.L).
- è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari in pari data con nota prot. 3878 (art.125 T.U.E.L.).
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4 T.U.E.L.)

Il Responsabile del Servizio Amministrativo
f.to dott.ssa Laura Carcavallo

Lì 17/10/2017

È divenuta esecutiva il giornodecorsi 10 giorni dalla pubblicazione

Lì _____

Il Responsabile del Servizio Amministrativo
