

Disciplina delle progressioni orizzontali all'interno delle categorie

1. Definizione

La progressione orizzontale ha come finalità quella di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per il grado di professionalità maturato, per la qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

Per professionalità in particolare si intende: costanza e continuità della prestazione; acquisizione progressiva di conoscenze e competenze tali da incrementare il bagaglio professionale del dipendente ed, in maniera indiretta, dell'Ente; qualificazione continua del proprio lavoro, volta ad apportare modifiche migliorative alle attività di competenza.

2. Criteri e requisiti di ammissione

Le selezioni per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie hanno di norma cadenza annuale.

Esse riguardano esclusivamente i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compresi gli incaricati di posizione organizzativa, in servizio presso il Comune di Mira al 1 gennaio dell'anno di riferimento della valutazione. Il personale comandato presso altri enti pubblici partecipa comunque alle selezioni per le progressioni orizzontali; in tal caso si procederà ad acquisire dall'ente di effettivo servizio gli elementi di giudizio necessari per la verifica dei requisiti e la valutazione.

Per l'ammissione alla selezione saranno richiesti i seguenti requisiti:

- essere dipendente a tempo indeterminato da almeno 2 anni nel Comune di Mira al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione per le progressioni orizzontali
- un'anzianità di servizio nella posizione economica non inferiore a 3 anni con riferimento 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione per le progressioni orizzontali
- un punteggio nella scheda di valutazione individuale dei due anni precedenti all'anno di riferimento della selezione superiore a 8/10 del punteggio massimo ottenibile
- non aver ricevuto sanzioni disciplinari definitive superiori a un (solo) richiamo scritto nei due anni precedenti a quello di riferimento della selezione.

3. Metodologia di valutazione

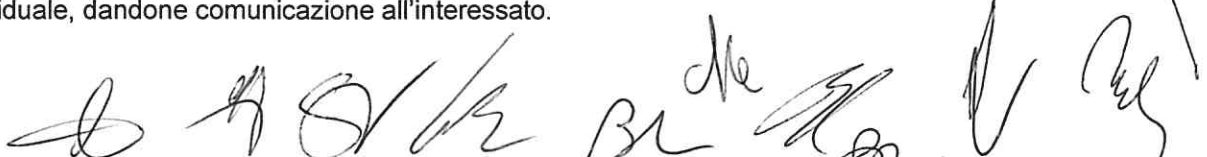
La selezione sarà effettuata sulla base di apposita metodologia di valutazione, distinta da quella per la valutazione individuale della performance, elaborata in armonia con le disposizioni di cui all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999.

In particolare la metodologia prevede:

- schede di valutazione differenziate per categoria in considerazione della differente complessità delle mansioni richieste al personale, rispettivamente per la categoria B, per la categoria C e per la categoria D, come riportate nell'allegato 1
- un punteggio minimo per conseguire l'idoneità al collocamento nelle graduatorie ai fini delle progressioni orizzontali, equivalente a prestazioni e professionalità superiori a quelle normalmente attese, pari o superiore a 70 punti

La valutazione è effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti costituita in Commissione di valutazione.

Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda, il valutato può presentare al Segretario Generale motivata e non generica istanza di riesame della valutazione. Entro 10 giorni dalla presentazione di detta istanza, il Segretario Generale e il Nucleo di Valutazione hanno facoltà di effettuare un colloquio con il valutato al fine di acquisire eventuali elementi utili al giudizio sulla revisione della valutazione. Entro i successivi 10 giorni la Conferenza dei Dirigenti, su proposta del Nucleo, provvede a confermare ovvero a modificare, anche parzialmente, la valutazione individuale, dandone comunicazione all'interessato.



4. Credito valutativo

Nelle selezioni successive alla prima applicazione della presente metodologia, al punteggio di valutazione sarà aggiunto un punteggio aggiuntivo denominato "credito valutativo": tale punteggio viene attribuito esclusivamente ai dipendenti che, nelle precedenti selezioni per le progressioni orizzontali, pur avendo ottenuto la valutazione minima prevista per il passaggio alla posizione economica successiva della medesima categoria, non sono transitati perché non collocati in graduatoria in posizione utile in relazione al numero dei passaggi consentiti dalle risorse disponibili. Tali dipendenti, gli anni successivi, in sede di valutazione nell'ambito della stessa categoria e posizione economica di appartenenza, beneficiano di un "punteggio aggiuntivo", così calcolato: una idoneità (collocazione in graduatoria nella selezione per l'anno precedente), 5 punti; due idoneità (nelle due selezioni precedenti), 10 punti; tre idoneità (nelle tre precedenti selezioni), 15 punti.

5. Graduatorie

Le graduatorie saranno formate per categorie, sulla base dei punteggi risultanti dal processo valutativo.

In caso di parità di punteggio si applicherà un criterio di precedenza in base alla maggiore anzianità maturata nella posizione economica. In caso di ulteriore ex equo si applicherà un criterio di precedenza in base alla maggiore anzianità maturata nella pubblica amministrazione.

Le progressioni saranno attuate in ciascuna categoria sulla base del budget di categoria determinato, con inquadramento dei dipendenti utilmente collocati nella rispettiva graduatoria, secondo l'ordine di merito, fino all'esaurimento delle risorse disponibili.

6. Risorse per le progressioni orizzontali

Le risorse disponibili per le progressioni orizzontali relative a ciascun esercizio, come quantificate in sede di accordo sull'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate dell'anno di riferimento saranno ripartite nella misura di un terzo per ogni categoria.

Gli eventuali residui complessivamente risultanti a seguito dell'esaurimento delle risorse disponibili per ogni singola categoria andranno a finanziare le progressioni non assegnate, dando la precedenza alle progressioni che richiedono minori risorse economiche, indipendentemente dalla categoria.

7. Efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha validità limitata agli anni 2016 e 2017 e costituisce parte integrante del contratto decentrato integrativo triennale 2016 – 2018, in conformità a quanto previsto dall'art. 15 del medesimo CCDI.

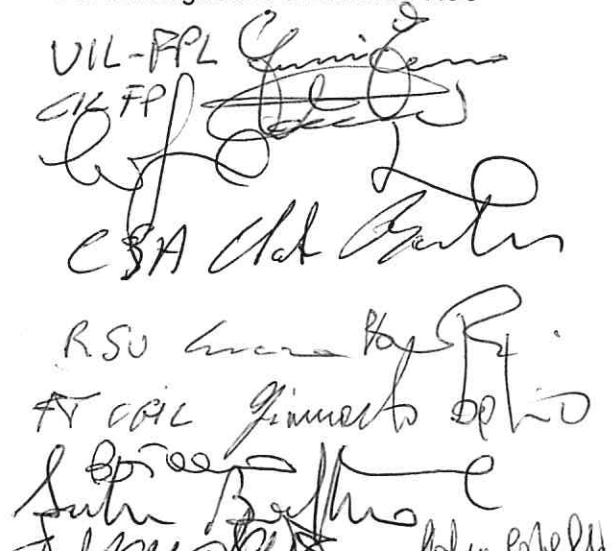
Mira, 7 dicembre 2016

Letto, approvato e sottoscritto:

Per la delegazione trattante di parte pubblica



Per la delegazione sindacale e RSU



Schede per la valutazione ai fini delle progressioni orizzontali

Personale della categoria B

	Fattori di valutazione	Peso	Valutazione	Valutazione e ponderata
1	Qualità delle prestazioni ed abilità tecnico-operativa La valutazione verterà su: a) capacità di proporre atti e sequenze di atti semplici; b) capacità di controllo della qualità degli atti prodotti ed operazioni effettuate.	25	(da 0 a 10 punti)	
2	Motivazione al miglioramento del livello di professionalità La valutazione verterà su: a) propensione al miglioramento delle proprie conoscenze ed abilità pratico-operative; b) motivazione al potenziamento delle proprie conoscenze teorico-pratiche.	20	(da 0 a 10 punti)	
3	Efficienza organizzativa ed autonomia operativa La valutazione verterà su: a) capacità di auto organizzazione ed efficace gestione del proprio lavoro; b) capacità di programmazione della propria attività ai fini del rispetto dei tempi e della minimizzazione dei carichi di lavoro.	30	(da 0 a 10 punti)	
4	Flessibilità operativa ed organizzativa La valutazione verterà su: a) capacità di adattamento a nuovi e diversi compiti e mansioni assegnate; b) capacità di adattamento a diversi ruoli e posizioni nell'ambito dell'unità organizzativa di assegnazione.	25	(da 0 a 10 punti)	
		100		

Personale della categoria C

	Fattori di valutazione	Peso	Valutazione	Valutazione e ponderata
1	Motivazione al miglioramento del livello di professionalità La valutazione verterà su: a) propensione all'incremento progressivo delle proprie conoscenze tecnico-operative; b) propensione all'incremento e potenziamento delle proprie conoscenze teorico-pratiche.	25	(da 0 a 10 punti)	
2	Efficienza organizzativa ed autonomia operativa La valutazione verterà su: a) capacità di programmazione e auto-organizzazione del proprio lavoro; b) capacità di ridurre i propri carichi di lavoro mediante la semplificazione dei procedimenti e degli atti nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente/PO.	30	(da 0 a 10 punti)	
3	Flessibilità operativa ed organizzativa La valutazione verterà su: a) capacità di adattamento a diversi ruoli e posizioni nell'ambito dell'unità organizzativa di assegnazione; b) propensione ad assumere compiti e mansioni diverse da quelle abituali nell'ambito dell'equivalenza professionale delle mansioni, anche al fine di fronteggiare situazioni contingenti e temporanee esigenze di flessibilità organizzativa.	25	(da 0 a 10 punti)	
4	Lavoro in gruppo e capacità di relazione La valutazione verterà su: a) capacità di collaborazione e condivisione delle informazioni nei gruppi di lavoro; b) capacità di relazioni interpersonali e di efficace e corretta interlocuzione nelle relazioni tra uffici e servizi e nei confronti del responsabile di riferimento.	20	(da 0 a 10 punti)	
		100		

Handwritten signatures and initials, including the letters 'BL' and 'du', are present at the bottom of the page.

Personale della categoria D

	Fattori di valutazione	Peso	Valutazione	Valutazione e ponderata
1	Motivazione al miglioramento del livello di professionalità La valutazione verterà su: a) propensione e motivazione all'incremento progressivo delle proprie conoscenze teorico-pratiche e allo studio approfondito della normativa di riferimento della propria attività; b) propensione e motivazione all'incremento e potenziamento delle proprie abilità tecnico-operative (redazione atti, predisposizione progetti, gestione procedimenti, ecc).	20	(da 0 a 10 punti)	
2	Efficienza organizzativa La valutazione verterà su: a) capacità di efficiente organizzazione del lavoro proprio e di quello del personale sul quale si esercita attività di coordinamento; b) capacità di ridurre i propri e altrui carichi di lavoro mediante modalità di semplificazione del lavoro, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente/PO.	25	(da 0 a 10 punti)	
3	Flessibilità, autonomia operativa ed organizzativa La valutazione verterà su: a) capacità di adattamento a diversi ruoli, posizioni e responsabilità all'interno dell'unità operativa di assegnazione; b) propensione ad assumere ruoli, posizione e responsabilità anche in ambiti operativi diversi da quelli abituali, anche al fine di fronteggiare situazioni contingenti e temporanee esigenze di flessibilità organizzativa.	25	(da 0 a 10 punti)	
4	Leadership e capacità di coordinamento La valutazione verterà su: a) capacità di guida e di riferimento professionale di gruppi di lavoro e di personale sul quale sono esercitate funzioni di coordinamento; b) capacità di organizzazione, stimolo e coesione di gruppi di lavoro stabili e di personale sul quale sono esercitate funzioni di coordinamento	30	(da 0 a 10 punti)	
		100		

Scala di valutazione

- Gravemente insufficiente = punti da 0 a 3
- Insufficiente = punti da 4 a 5
- Sufficiente = punti 6
- Buono = punti da 7 a 8
- Eccellente = punti da 9 a 10