



Comune di Grosseto

Settore Organizzazione, Risorse Umane e Servizi Informativi
Servizio Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa

ALLEGATO "A"

DISCIPLINA PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA ART. 16 CCNL 21.5.2020

PREMESSA

L'applicazione delle progressioni orizzontali dopo il CCNL 21 maggio 2018

L'articolo 16 del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018 ridisegna la disciplina delle progressioni economiche nella categoria collegandone l'attribuzione "alle risultanze della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto" e, eventualmente, ad altri due fattori con peso minoritario: "l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento" e "le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi"

Sono poi confermati i principi cardine delle progressioni economiche: esse sono riconosciute, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili (e in particolare, sulla capienza della parte stabile del Fondo), in modo selettivo e a una quota limitata di dipendenti.

Articolo 1 –Requisiti soggettivi per poter partecipare alla selezione

I requisiti soggettivi per la partecipazione alla selezione per la progressione economica sono individuati come segue:

1. essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad esclusione del personale in aspettativa per incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000 o per incarichi di cui all'art. 90 del TUEL;
2. anzianità di almeno 2 anni nella posizione economica di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni;
3. non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
4. aver prestato servizio alle dipendenze dell'Ente per almeno 24 mesi antecedenti alla data di decorrenza della progressione. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri enti, fermo restando il requisito minimo di 24 mesi prestati nell'Ente, è possibile valutare una sola annualità prestata all'esterno, equiparando la relativa valutazione della performance individuale al sistema in essere nell'Ente.

L'attribuzione di nuove P.E.O. deve avvenire, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre dell'anno in cui viene approvato il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con decorrenza dalla data indicata nel presente accordo.

Articolo 2 – Criteri

L'attribuzione delle progressioni si basa sui seguenti criteri:

valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento relativa alla sola performance individuale: 70%;

esperienza maturata nel profilo di attuale assegnazione, da intendersi come attività svolta nel triennio: 10%;

presenza di attività formative certificate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite: 20%.

Articolo 3 - Assegnazione

Nell'ottica di responsabilizzare ulteriormente i dirigenti nel processo di valutazione annuale del personale assegnato, l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle categorie viene effettuata sulla base di graduatorie di Settore.

I dirigenti provvedono ed effettuare la valutazione dell'esperienza maturata nel triennio dal proprio personale sulla base delle attività svolte attribuendo due punti per ogni esperienza maturata ogni anno nelle categorie di seguito elencate fino ad un massimo di 10 punti:

1. partecipazione a gruppi di lavoro,
2. attività di coordinamento di personale,
3. titolarità di obiettivi/attività specifiche,
4. responsabilità di istruttoria di procedimenti ai sensi della L.241/1990,
5. responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse,
6. attività che implicano relazioni con gli organi di governo,
7. attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione,
8. attività che implicano un elevato livello di autonomia operativa,
9. attività che implicano discrezionalità tecnica e/o amministrativa,
10. partecipazione a commissioni di gara in qualità di componente,
11. attività specialistiche ad elevato grado di esposizione personale,
12. attività consulenziale,
13. elaborazione di pareri,
14. attività che implicano rapporti con interlocutori esterni anche al settore di appartenenza,
15. attività di natura comunicativa, informativa, di confronto con l'esterno,
16. elaborazione proposte di carattere organizzativo,
17. elaborazione di proposte di carattere semplificativo,
18. elaborazione proposte di razionalizzazione di processi e/o attività,
19. presenza di attività eterogenee all'interno delle proprie competenze,
20. aver acquisito competenze diverse nell'ambito del Settore/Servizio di appartenenza

Il Servizio Reclutamento e Formazione procede alla valutazione delle attività formative per ogni dipendente attribuendo punti 3,3 per ogni attività di formazione conclusasi con accertamento finale delle competenze

Il Servizio Programmazione, gestione e controllo della spesa calcola, per ogni dipendente, il punteggio medio relativo alla sola performance individuale del triennio precedente rapportato in 70/100.

In caso di mancanza della valutazione annuale per assenza dal servizio tale da non consentire la misurazione della performance individuale, a causa malattia, infortunio, maternità/paternità, ecc., l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente. Nel caso di personale in aspettativa sindacale o per mandato politico sarà valutato l'ultimo triennio utile di lavoro svolto.

Sulla base delle valutazioni delle attività trasmesse dai dirigenti e dei titoli formativi trasmesse dal Servizio Reclutamento e Formazione, il Servizio Programmazione, gestione e controllo della spesa procede alla composizione di graduatorie suddivise per Settore e per categorie.

Per ogni Settore vengono elaborate graduatorie distinte per categoria e ordinate con punteggi decrescenti.

A parità di punteggio complessivo, la progressione viene attribuita al dipendente inquadrato nella posizione economica più bassa, in caso di ulteriore parità prevale colei/colui che ha la maggiore anzianità nella categoria economica. In caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica.

L'attribuzione delle somme per le progressioni ad ogni settore viene effettuata ripartendo le risorse destinate alle progressioni economiche dalla contrattazione integrativa sulla base dei dipendenti assegnati e della loro categoria di appartenenza.

Qualora nell'assegnazione delle progressioni economiche si verificassero economie all'interno dei settori le somme dovranno essere utilizzate all'interno dello stesso settore per attribuire ulteriori progressioni a partire dalla categoria più bassa e poi a salire (es: prima una alla categoria B, poi una alla cat. C...), le somme che dovessero ulteriormente residuare andranno in avanzo e saranno utilizzate per le progressioni economiche nell'anno successivo, in deroga alle percentuali previste ma comunque nei limiti di cui alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15/2019.

