

**REGOLAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE
PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

TITOLO II
SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE
ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Articolo 1 - La disciplina

Articolo 2 - Requisiti per l'accesso alle selezioni

Articolo 3 - La procedura

Articolo 4 - Progressioni nella categoria A

Articolo 5 - Progressioni nelle categorie B e C

Articolo 6 - Progressioni nella categoria D e per i passaggi all'ultima posizione economica delle Cat. B e C

Articolo 7 - Rinvio e norme transitorie

Articolo 8 - Abrogazione di norme regolamentari preesistenti

Allegato A) – Schede di valutazione per le progressioni economiche orizzontali.

TITOLO I
SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE
ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

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 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999.
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 rilevanti per l'amministrazione.
3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.
4. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche.

Art. 2 - Requisiti per l'accesso alle selezioni

1. I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.

2. I requisiti necessari per l'ammissione, sono i seguenti:

- essere in possesso di due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione. E' da considerare anche la carriera prestata in altri Enti diversi dal Comune di Laterina, in seguito a processi di mobilità.
- non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari.
- non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio **non sono considerate** assenze dal servizio: ferie, congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001, permessi di cui alla legge 104/92, infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio, assenze per malattia conseguente a gravi patologie, permessi e distacchi sindacali.

aver conseguito, nell'ambito della valutazione un punteggio minimo del 60%.3.

3. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria economica deve essere determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione.

-

Art. 3 - La procedura

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula 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 servizio 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 sull'albo pretorio on line per almeno 10 giorni e notificato a tutti i dipendenti.
3. I dipendenti interessati presentano, entro il termine previsto nel bando, apposita istanza di partecipazione.
4. Le valutazioni sono effettuate: per le Categorie A – B e C dai Titolari di Posizione organizzativa e per le Cat. D dal Nucleo di Valutazione.
5. Entro i 15 giorni successivi i Titolari di Posizione organizzative per i dipendenti di Cat. B. e C, ovvero il Nucleo di Valutazione dell'ente, nel caso la progressione riguardi personale appartenente alla categoria D, provvede alla valutazione dei dipendenti interessati ed assegna il relativo punteggio in relazione ai fattori previsti per le singole categorie dai successivi articoli.
6. Il Responsabile del Servizio Personale, forma la graduatoria e la approva con determina, indicando il punteggio complessivo riportato da ciascuno. Tale graduatoria viene pubblicata per almeno 10 giorni all'albo pretorio on line ed affissa in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Decorso tale termine, essa diventa definitiva.
7. I dipendenti possono presentare istanza di correzione e/o opposizione alla graduatoria entro il termine di pubblicazione.
8. Le progressioni economiche sono riconosciute con la decorrenza stabilita in sede di contrattazione decentrata, che in nessun caso potrà riguardare annualità precedenti rispetto all'anno in cui il contratto collettivo decentrato provvede al finanziamento delle stesse.
9. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.
10. Ogni dipendente può prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di valutazione e di determinazione del percorso di carriera.
11. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 5 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Nucleo di Valutazione. 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. 4 - Progressioni nella categoria A

I criteri di valutazione per le progressioni: all'interno della Cat. A adottano una metodologia di valutazione semplificata, rispetto a quanto previsto per le altre categorie economiche, ma congiunta per tutti i profili orizzontali della categoria non essendovi grossi differenziali professionali all'interno della stessa.

Per i passaggi orizzontali: **A1 → A5**, vengono adottati i seguenti criteri:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Esperienza acquisita (anzianità) | <i>Valore Massimo Parziale 20</i> |
| 2. Qualità della prestazione individuale resa | <i>Valore Massimo Parziale 40</i> |
| 3. Risultati conseguiti | <i>Valore Massimo Parziale 40</i> |

Raggiungimento del **Valore Massimo Totale di valutazione di 100** punti e con il conseguente sviluppo come di seguito esplicito:

1. ESPERIENZA ACQUISITA (ANZIANITÀ) -	<i>Valore Massimo Parziale</i>	20
--	--------------------------------	-----------

1.1 Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione.

- **V.M.P. 20 punti**, così articolato: **Punti 2** per ogni anno di servizio prestato fino ad un massimo di punti 20

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA -	<i>Valore Massimo Parziale</i>	40
---	--------------------------------	-----------

**2.1 GRADO DI PUNTUALITA' E DI PRECISIONE
NELL'ASSOLVIMENTO DELLE PRESTAZIONI – (V.M.P. 20)**

Limitato → (valore 10)

Sufficiente → (valore 12)

Rilevante → (valore 16)

Elevato → (valore 20)

**2.2 PROPENSIONE AI RAPPORTI CON L'UTENZA
ED ALLO SVILUPPO COLLABORATIVO – (V.M.P. 20)**

Limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza (*) → (valore 5)

Limitato con buona qualità di rapporti con l'utenza → (valore 10)

Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza → (valore 12)

Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza → (valore 16)

Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza → (valore 20)

(*) per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna di destinazione delle funzioni e/o servizi

3. RISULTATI CONSEGUITI -	<i>Valore Massimo Parziale</i>	40
----------------------------------	--------------------------------	-----------

**3.1 GRADO DI POLIVALENZA FUNZIONALE
NELL'ASSOLVIMENTO DELLE ATTRIBUZIONI
DI COMPETENZA - (V.M.P. 20)**

Minimo → (valore 10)

Sufficiente → (valore 12)

Rilevante → (valore 16)

Elevato → (valore 20)

3.2 ABILITA' DI SVILUPPARE UN CLIMA

FAVOREVOLE ALLA PRODUZIONE – (V.M.P. 20)

Minimo → (valore 10)

Sufficiente → (valore 12)

Rilevante → (valore 16)

Elevato → (valore 20)

Art. 5 - Progressioni nelle categorie B e C

Per i dipendenti di categoria B e C, viene operata una distinzione di valutazione tra i passaggi alla prima categoria economica (da B1 a B2 e da C1 a C2) e quelle intermedie (da B3 a B6 e da C2 a C4), con una valutazione comune per quanto attiene l'ultima progressione economica delle categorie (da B6 a B7 – da C4 a C5), utilizzando il sistema previsto per la Cat. D indicato nel successivo art. 26.

A) Per i dipendenti di categoria B e C i criteri per i **passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellare iniziali - B1 → B2 e C1 → C2** sono i seguenti:

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. Esperienza acquisita (anzianità) | Valore Massimo Parziale 10 |
| 2. Risultati conseguiti | Valore Massimo Parziale 40 |
| 3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale | Valore Massimo Parziale 10 |
| 4. Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa | Valore Massimo Parziale 40 |

Raggiungimento del **Valore Massimo Totale di valutazione di 100 punti** e con il conseguente sviluppo come di seguito esplicitato:

1. ESPERIENZA ACQUISITA (ANZIANITÀ)	-	<i>Valore Massimo Parziale</i>	10
--	---	--------------------------------	-----------

1.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE

ACQUISITA NEL SETTORE PUBBLICO -(V.M.P. 10)

- Esperienza di lavoro complessiva inferiore a 2 anni → (valore 1)
- Esperienza di lavoro complessiva tra 2 e 5 anni → (valore 3)
- Esperienza di lavoro complessiva tra 6 e 10 anni → (valore 5)
- Esperienza di lavoro complessiva tra 11 e 15 anni → (valore 8)
- Esperienza di lavoro complessiva da 16 anni in poi → (valore 10)

2. RISULTATI CONSEGUITI	-	<i>Valore Massimo Parziale</i>	40
--------------------------------	---	--------------------------------	-----------

2.1 LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI E DEI RISULTATI AFFIDATI DALL'AMMINISTRAZIONE

- Insufficiente → (valore 5)
- Sufficiente → (valore 20)
- Significativo → (valore 30)
- Rilevante → (valore 35)
- Massimo → (valore 40)

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE - Valore Massimo Parziale 10
--

(Si valutano i Corsi formativi da sostenuti successivamente all'ultima progressione effettuata)

3.1 INTERVENTI FORMATIVI E/O DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 10)

- Da 1 a 4 interventi → (valore 3)
- Da 5 a in poi → (valore 0,50 per ogni corso fino ad un massimo di punti 7)

4. IMPEGNO PROFUSO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA - Valore Massimo Parziale 40

4.1 GRADO D'IMPEGNO ESPRESSO NELL'ASSOLVIMENTO FUNZIONALE – (V.M.P. 20)

- Limitato → (valore 5)
- Significativo → (valore 12)
- Rilevante → (valore 18)
- Elevato → (valore 20)

4.2 LIVELLO QUALITATIVO DELLE PRESTAZIONI RESE NELL'ASSOLVIMENTO FUNZIONALE – (V.M.P. 20)

- Limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza → (valore 5)
- Limitato con buona qualità di rapporti con l'utenza → (valore 12)
- Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza → (valore 15)
- Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza → (valore 18)
- Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza → (valore 20)

B) Per i dipendenti di cat. B e C i criteri per i *passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellare iniziali - B2 → B6 e C2 → C4*, sono i seguenti:

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. Risultati conseguiti | Valore Massimo Parziale 40 |
| 2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale | Valore Massimo Parziale 15 |
| 3. Impegno profuso | Valore Massimo Parziale 20 |
| 4. Qualità della prestazione individuale resa | Valore Massimo Parziale 25 |

Raggiungimento del **Valore Massimo Totale** di valutazione di 100 punti e con il conseguente sviluppo come di seguito esplicitato:

1. RISULTATI CONSEGUITI	-	<i>Valore Massimo Parziale</i>	40
--------------------------------	---	--------------------------------	-----------

**1.1 LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI E
DEI RISULTATI AFFIDATI DALL'AMMINISTRAZIONE - (V.M.P. 40)**

- | | |
|---------------|---------------|
| Insufficiente | |
| Sufficiente | → (valore 5) |
| Significativo | → (valore 20) |
| Rilevante | → (valore 30) |
| Massimo | → (valore 35) |
| | → (valore 40) |

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	-	<i>Valore Massimo Parziale</i>	15
--	---	--------------------------------	-----------

2.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE

**ACQUISITA NEL SETTORE PUBBLICO
(V.M.P. 5)**

- | | |
|--|--------------|
| Esperienza di lavoro complessiva fino a 5 anni | → (valore 2) |
| Esperienza di lavoro complessiva tra 6 e 10 anni | → (valore 3) |
| Esperienza di lavoro complessiva tra 11 e 15 anni | → (valore 4) |
| Esperienza di lavoro complessiva da 16 anni in poi | → (valore 5) |

2.2 INTERVENTI FORMATIVI E/O

DI AGGIORNAMENTO (V.M.P.10)

- | | |
|---------------------|--|
| Da 1 a 4 interventi | → (valore 3) |
| Da 5 a in poi | → (valore 0,50 per ogni corso fino ad un massimo di punti 7) |

3. IMPEGNO PROFUSO	-	<i>Valore Massimo Parziale</i>	20
---------------------------	---	--------------------------------	-----------

**3.1 - GRADO D'IMPEGNO ESPRESSO
NELL'ASSOLVIMENTO FUNZIONALE - (V.M.P. 20)**

- | | |
|-------------|---------------|
| Limitato | |
| Sufficiente | → (valore 2) |
| Buono | → (valore 6) |
| Elevato | → (valore 8) |
| Massimo | → (valore 15) |
| | → (valore 20) |

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	-	<i>Valore Massimo Parziale</i>	25
---	---	--------------------------------	-----------

**4.1- LIVELLO QUALITATIVO DELLE PRESTAZIONI RESE
NELL'ASSOLVIMENTO FUNZIONALE – (V.M.P. 25)**

Limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 2)
Limitato con sufficiente qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 5)
Sufficiente con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 10)
Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 15)
Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 20)
Massimo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 25)

Art. 6 - Progressioni nella categoria D e per i passaggi all'ultima posizione economica delle Cat. B e C

Per i dipendenti inquadrati nella cat. D (da D1 – D6) e per l'ultima progressione economica delle categorie B e C (da B6 a B7 – da C4 a C5) viene utilizzata un'unica metodologia per tutte le posizioni interessate alla progressione (*valutazione comune*), in quanto, trattandosi della "vetta" interna alle categorie B e C e di tutti gli inquadramenti nella cat. D si ha la necessità di disporre di un sistema più analitico di valutazione che metta in evidenza non solo il raggiungimento degli obiettivi, ma riesca a verificare più a fondo i dati comportamentali del dipendente non direttamente legati a quest'ultima ma involgenti la qualità delle prestazioni e l'apporto individuale di lavoro;

Per le Cat. B e C relativamente ai **passaggi all'ultima posizione economica: B6 → B7 e C4 → C5** e per tutti i passaggi della Cat. D, **successivi al trattamento tabellare iniziale: D1 → D6**, sono i seguenti:

1. Risultati conseguiti	<i>Valore Massimo Parziale 30</i>
2. Qualità della prestazione individuale resa	<i>Valore Massimo Parziale 30</i>
3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	<i>Valore Massimo Parziale 15</i>
4. Impegno profuso	<i>Valore Massimo Parziale 25</i>

Raggiungimento del **Valore Massimo Totale** di valutazione di 100 punti e con il conseguente sviluppo come di seguito esplicitato:

1. RISULTATI CONSEGUITI	-	<i>Valore Massimo Parziale</i>	30
--------------------------------	---	--------------------------------	-----------

**1.1 - GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI
AMMINISTRATIVI E/O PRODUTTIVI - (V.M.P. 10)**

Minimo	→ (valore 3)
Sufficiente	→ (valore 6)
Rilevante	→ (valore 8)
Elevato	→ (valore 9)
Massimo	→ (valore 10)

**1.2 - CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI
MUTAMENTI ORGANIZZATIVI ED
ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' – (V.M.P. 10)**

Minima	→ (valore 3)
Sufficiente	→ (valore 6)
Rilevante	→ (valore 8)
Elevata	→ (valore 9)
Massima	→ (valore 10)

1.3 - CAPACITA' DI INIZIATIVA PERSONALE - (V.M.P.5)

Minima	→ (valore 1)
Sufficiente	→ (valore 2)
Rilevante	→ (valore 3)
Elevata	→ (valore 4)
Massima	→ (valore 5)

1.4 - RISPONDEZZA DEI RISULTATI CONSEGUITI CON QUELLI

POTENZIALMENTE OTTENIBILI DALLA PROFESSIONALITA' DEL SINGOLO SOGGETTO – (V.M.P. 5)

Minima	→ (valore 1,5)
Apprezzabile	→ (valore 3)
Rilevante	→ (valore 4)
Elevata	→ (valore 5)

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE RESE - Valore Massimo Parziale 30
--

2.1 - LIVELLO QUALITATIVO DELLE PRESTAZIONI RESE E DELL'ASSOLVIMENTO FUNZIONALE – (V.M.P. 30)

Minimo con scarsa qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 8)
Sufficiente con buona qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 15)
Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 20)
Rilevante con buona qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 25)
Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	→ (valore 30)

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO - Valore Massimo Parziale 15
--

3.1 INTERVENTI FORMATIVI E/O DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 8)

Da 1 a 4 interventi	→ (valore 2)
Da 5 in poi	→ (valore 0,50 per ogni corso fino al massimo di punti 6)

3.2 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA NEL SETTORE PUBBLICO O PRIVATO (V.M.P. 7)

Esperienza di lavoro complessiva tra 0 e 5 anni	→ (valore 1)
Esperienza di lavoro complessiva tra 6 e 10 anni	→ (valore 3)
Esperienza di lavoro complessiva tra 11 e 15 anni	→ (valore 5)
Esperienza di lavoro complessiva da 16 anni in poi	→ (valore 7)

**4.1 GRADO D'IMPEGNO ESPRESSO
NELL'ASSOLVIMENTO FUNZIONALE – (V.M.P. 25)**

Minimo	→ (valore 5)
Sufficiente	→ (valore 12)
Significativo	→ (valore 18)
Rilevante	→ (valore 22)
Elevato	→ (valore 25)

Articolo 7 - Rinvio e norme transitorie

1. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e alle deliberazioni della CIVIT obbligatorie e vincolanti anche per i comuni e alle intese di cui all'art. 13 del citato D.Lgs. 150/2009. Le deliberazioni della CIVIT non obbligatorie e non vincolanti per i comuni possono rappresentare una base di orientamento.

Articolo 8 - Abrogazione di norme regolamentari preesistenti

1. A seguito dell'entrata in vigore del presente regolamento, sono da intendersi abrogate tutte le norme regolamentari preesistenti, che siano in contrasto con le disposizioni da esso riportate.