



COMUNE DI NOVI DI MODENA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI NOVI DI MODENA: PARTE ECONOMICA ANNO 2020-DISCIPLINA PROVVISORIA ANNO 2021

sottoscritto per adesione dichiarata in corso di videoconferenza in data 28 dicembre 2020



Il giorno **28 dicembre 2020** in videoconferenza tramite l'applicativo Google Meet ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica **del Comune di Novi di Modena** e le seguenti rappresentanze sindacali: RSU del Comune di Novi di Modena e Organizzazioni Sindacali: FP-CGIL, CISL-FP, UIL – FPL

Premesso che:

- in data **16 dicembre 2020**, in videoconferenza tramite l'applicativo Google Meet, è stata sottoscritta la preintesa del presente CCDI;
- l'organo di revisione ha certificato le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria e ha attestato che i costi della preintesa sono compatibili con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- con deliberazione n. 133 **del 22 dicembre 2020**, la Giunta ha autorizzato il presidente della delegazione trattante a sottoscrivere il contratto in via definitiva

al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente, come segue:

Delegazione di parte pubblica		
Presidente	Dott.ssa Anna Lisa Garuti, Segretario Generale	SOTTOSCRIVE
Delegazione di parte sindacale		
Componente RSU	Sig. Davide Bosi	SOTTOSCRIVE
FP-CGIL	Sig.ra Jessica Tallarida Segretario Territoriale	SOTTOSCRIVE
CISL-FP	Sig.ra Rakel Wiliana Vignali Segretario Territoriale	SOTTOSCRIVE
UIL-FPL	Sig. Rossano Bazzoni Delegato sindacale territoriale	NON SOTTOSCRIVE
CSA Regioni e autonomie locali	Assente	



§ 1. COSTITUZIONE DEFINITIVA DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020 E PROVVISORIA ANNO 2021. UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020. DISCIPLINA PROVVISORIA ANNO 2021.

Le parti prendono atto che con determinazione n. 367 del 16 dicembre 2020, si è provveduto a costituire in via definitiva il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 e in via provvisoria il fondo 2021, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti e dei vincoli previsti dall'articolo 23 del d.lgs. n. 75/2017, come da prospetto che segue per il corrente anno 2020:

Descrizione componente	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	€ 98.835,00
Risorse decentrate variabili	€ 7.530,00
Totale generale Fondo 2020	€ 106.365,00

Le parti si danno reciprocamente atto che gli importi di cui sopra possono essere rivisti a consuntivo in ragione della effettiva consistenza della dotazione organica al 31 dicembre 2020, che comporterà la definitiva quantificazione dell'adeguamento consentito dall'art. 33, comma 2, ultimo periodo del d.l. 34/2019.

L'utilizzo del fondo risorse decentrate 2020 avviene secondo le previsioni di ultrattività delle clausole contenute nei precedenti CCDI secondo quanto previsto agli articoli 14, 15, 18 e 30 del CCDI 2019/2021 di parte normativa in attuazione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 sottoscritto in data 05.06.2019.

L'utilizzo del fondo risorse decentrate 2021 avverrà secondo le previsioni di ultrattività delle clausole contenute nei precedenti CCDI secondo quanto previsto agli articoli 14, 15, 18 e 30 del CCDI 2019/2021 di parte normativa in attuazione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 sottoscritto in data 05.06.2019, fino a che non verrà adottata l'apposita disciplina di cui al comma 3 dello stesso articolo.

§ 2. UTILIZZO RISORSE – ANNO 2020: PROSPETTO ALLEGATO

Le parti conseguentemente concordano l'impiego delle risorse decentrate per l'anno 2020 di cui agli artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018, secondo quanto è esposto nel prospetto allegato al presente contratto, del quale forma parte integrante e sostanziale.

In particolare si specifica che la somma di euro **629,00 (seicentoventinove/00)** destinata alle progressioni economiche orizzontali, verrà utilizzata dall'amministrazione applicando il "Regolamento per le progressioni economiche", allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale, che si riconosce valido anche per gli anni 2020 e 2021, con le precisazioni di cui al paragrafo §7.

§ 3. PRODUTTIVITÀ GENERALE (PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA)

Le risorse economiche da destinare alla produttività generale (performance individuale e organizzativa) per i dipendenti del Comune ammontano ad euro **40.780,00 (quarantamilasettecentottanta/00)** per l'anno 2020, a cui dovranno aggiungersi gli eventuali residui di parte stabile, quantificati ad anno concluso.

I compensi di produttività generale sono corrisposti al personale a tempo indeterminato in funzione della valutazione individuale e, in caso di costituzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, sono rapportati al periodo di servizio nell'anno stesso. Resta ferma la disciplina già prevista per il personale a tempo determinato dall'art. 10, c.3, del CCDI normativo 2013 sottoscritto in data 22.07.2013, come modificato dal CCDI economico 2015 sottoscritto in data 11.03.2016.

Qualora nel corso della stessa annualità un dipendente effettui un periodo in servizio con incarico di posizione organizzativa ed un periodo senza il conferimento di tale tipologia di incarico, allo stesso sarà riconosciuta la retribuzione di risultato parametrata ai 365mi del periodo in cui ha ricoperto l'incarico sulla base della valutazione conseguita a tale specifico fine, e la produttività generale per il restante periodo lavorato sempre sulla base dei 365mi del periodo di anno residuo sulla base della valutazione individuale conseguita come dipendente non incaricato.

Le parti convengono che per il personale con contratto a tempo parziale i compensi sono rapportati alla percentuale di part-time e che, a decorrere dalle presenze in servizio dell'anno 2020:

a) non sono valutabili ai fini delle performance individuale e organizzativa e pertanto non beneficiano di detti compensi i dipendenti a tempo indeterminato che hanno prestato effettivo servizio per meno di 52 giorni



lavorativi nell'anno (per personale a tempo pieno con orario su 6 giorni settimanali, riproporzionato nel caso di part-time verticale o orario su cinque giorni settimanali);

b) i compensi per la performance individuale e organizzativa sono altresì parametrati alla presenza in servizio; in particolare non sono valutabili ai fini della performance, i periodi di assenza dal servizio a qualunque titolo, ad eccezione delle seguenti tipologie:

- ferie;
- congedi di maternità, paternità e parentali interamente retribuiti di cui all'articolo 43 del CCNL 21 maggio 2018;
- congedo straordinario COVID-19 retribuito al 50%;
- infortunio sul lavoro di cui all'articolo 38 del CCNL del 21 maggio 2018;
- malattia per gravi patologie richiedenti terapie salvavita di cui all'articolo 37 del 21 maggio 2018;
- permessi retribuiti di cui agli articoli 31, 32, 33, 34 e 35 del CCNL 21 maggio 2018.

La deduzione è di un dodicesimo dei compensi spettanti per ogni 26 giorni lavorativi di assenza, anche non continuativi (per personale a tempo pieno con orario su 6 giorni settimanali, riproporzionato nel caso di part-time verticale o orario su cinque giorni settimanali). La frazione inferiore a 26 giorni non dà luogo a decurtazione.

Le parti convengono altresì che ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art.5 del CCNL quadro del 7.8.1998 viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.1.2004.

§ 4. PERSONALE SOMMINISTRATO

I compensi di produttività generale sono corrisposti per l'anno 2020 anche al personale somministrato della "emergenza sisma", ove in servizio presso l'ente, in funzione della valutazione individuale espressa dal Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio di assegnazione nell'ambito degli obiettivi di competenza, in ogni caso esclusivamente a valere, entro i limiti e secondo la tempistica delle separate e specifiche risorse rese disponibili per tale finalità dalla Regione Emilia-Romagna.

I compensi di produttività generale sono corrisposti per l'anno 2020 anche al restante personale somministrato, ove in servizio presso l'ente, in funzione della valutazione individuale espressa dal Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio di assegnazione nell'ambito degli obiettivi di competenza, in ogni caso esclusivamente a valere, entro i limiti e secondo la tempistica delle separate e specifiche risorse di bilancio relative al contratto di affidamento del servizio di somministrazione in essere.

Anche al personale somministrato si applica la disciplina già prevista per il personale a tempo determinato dall'art. 10, c.3, del CCDI normativo 2013 sottoscritto in data 22.07.2013, come modificato dal CCDI economico 2015 sottoscritto in data 11.03.2016.

§ 5. PROGETTI SPECIALI ANNO 2020 – ART. 67, COMMA 5, LETTERA B), DEL C.C.N.L. 21/05/2018

In sede di costituzione definitiva del fondo, il Comune ha stanziato, per l'anno 2020, risorse pari a euro **3.700,00 (tremilasettecento/00)** ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 21/05/2018 (ex art.15, comma 5, del CCNL 01.04.1999), per sostenere gli oneri dei trattamenti accessori del personale partecipante ai "Progetti speciali", finanziati con risorse provenienti dalla parte variabile del fondo stesso, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, che saranno approvati con apposita deliberazione di Giunta.

Le risorse in oggetto saranno rese disponibili per ogni singolo obiettivo se questo ha conseguito un grado di raggiungimento degli indicatori pari o superiore all'80% (art. 8, comma 3, del Regolamento "Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni", approvato con Delibera G.U. n. 33/2014), e saranno attribuite ai dipendenti coinvolti o sulla base del tasso di partecipazione e della valutazione positiva sull'apporto individuale, o, in alternativa, potranno essere erogate ai dipendenti in base al numero di interventi effettuati a condizione che individualmente abbiano conseguito una valutazione positiva sulla qualità degli interventi svolti da effettuarsi nell'anno 2020.

§6. INCENTIVI TECNICI

Le parti prendono reciproco atto del principio di diritto, fissato dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie con deliberazione n. 7 del 2017 in merito alla contabilizzazione degli importi per le funzioni tecniche, ex art. 113 del Dlgs n. 50/2016, conseguentemente le risorse necessarie a remunerare le prestazioni rese dagli uffici tecnici, ai sensi del Dlgs n. 163/2006 e maturati prima del nuovo Codice dei contratti verranno contabilizzate nel momento della loro liquidazione, trattandosi di importi non contabilizzabili nel fondo risorse decentrate e allocate nelle risorse di bilancio fuori fondo.



Per quanto riguarda gli incentivi previsti dall'art. 113 del Dlgs n. 50/2016 le parti prendono atto del loro accantonamento temporaneo a bilancio, in attesa della definizione regolamentare sui metodi e criteri di riparto, essendo finanziati all'interno degli impegni di spesa fissati in sede di approvazione di gara. Ne consegue che la loro liquidazione inciderà sull'impiego delle risorse decentrate dell'anno in cui si disporrà il pagamento, ove non muti il quadro normativo di riferimento.

§7. MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL 21.05.2018, ad espressa modifica e integrazione del "Regolamento per le progressioni economiche" oggetto di accordo tra le delegazioni trattanti di parte pubblica intercomunale e di parte sindacale sottoscritto in data 10.05.2019 e registrato al prot. Unione n. 26776 del 10.05.2019, le Parti concordano che, per il solo Comune di Novi di Modena, in ragione della particolare esiguità delle risorse disponibili per le PEO nell'ente, il budget di spesa a disposizione per le PEO sia ripartito in misura tale da consentire per l'anno 2020 la progressione di una unità di personale di categoria C, come già previsto nel CCDI economico 2019.

ALLEGATI (parte integrante e sostanziale)

- Prospetto delle modalità di utilizzo contrattate per le risorse decentrate - anno 2020
- Regolamento delle progressioni orizzontali



DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA E DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FP-CGIL E CISL-FP

La delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali FP-CGIL e CISL-FP, convengono che in sede di definizione del budget da destinare alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021, per incrementare il numero delle progressioni attribuibili, si tenga conto anche delle risorse già destinate a progressioni economiche orizzontali e tornate disponibili in ragione della cessazione del rapporto di lavoro dei percettori avvenuta negli anni 2019 e 2020.

Nota a verbale UIL FPL sulla *"preintesa contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente dell'Unione e degli Enti delle Terre d'Argine: Parte Economica anno 2020, disciplina provvisoria anno 2021"*

L' O.S. UIL-FPL, congiuntamente alla propria RSU, **non sottoscrive** la *"pre-intesa contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente dell'Unione e degli Enti delle Terre d'Argine: Parte Economica anno 2020, disciplina provvisoria anno 2021"*, presentata in data 16/12/2020.

Nello specifico non sottoscrive per le seguenti ragioni:

-le risorse economiche destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali (dal 1.1.2019), a parere della O.S. scrivente, risultano insufficienti in quanto produrrebbero percentuali basse di progressioni lontane dalle aspettative dei dipendenti;

-non vengono utilizzate le risorse aggiuntive di € 83.20 previste dall'art. 67 comma 2, lettera A del nuovo CCNL, per finanziare nuove PEO, con decorrenza 1.1.2020, in aggiunta alle risorse già stabilite dall'accordo triennale;

- non è accettata la nostra richiesta di utilizzare le risorse aggiuntive di € 83.20 previste dall'art. 67 comma 2, lettera A del nuovo CCNL, in aggiunta alle risorse già stabilite dall'accordo triennale per finanziare nuove PEO, con decorrenza 1.1.2021, in base alla disciplina provvisoria anno 2021;

Quanto sopra andrebbe a penalizzare fortemente l'implementazione dell'attribuzione di nuove PEO, richieste dalla O.S. UIL-FPL, sia per l'anno 2020 che per il previsionale 2021, incrementando le quote spettanti di produttività individuale, quote che ricordiamo non essere economicamente stabili e pensionabili.

L'O.S UIL-FPL, congiuntamente alla propria RSU dopo una lunga ed estenuante trattativa, sull'"Utilizzo delle risorse anno 2020 e previsionale anno 2021" ed i relativi allegati prospetti, avendo ricevuto il diniego da parte della Delegazione di Parte Pubblica su quanto proposto, negando di fatto la possibilità di avere il massimo numero di progressioni economiche orizzontali anno 2020 e previsionale 2021, non sottoscrive quanto convenuto tra Delegazione di Parte Pubblica ed OO.SS. CGIL-FP e FP-CISL.

Carpi 16/12/2020

UIL FPL Modena

Giuseppe Belloni

Comune di Novi di Modena**UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE - anno 2020**

(CCNL 21.5.2018 - art. 68)

TRATTAMENTI FISSI 2020

CCNL 2018	Utilizzo	€
comma 1	INDENNITA' DI COMPARTO (quota a carico Fondo)	11.000,00
	P.E.O. STORICHE E ASSEGNI AD PERSONAM	32.700,00
	INDENNITA' COORD. PERSONALE EX VIII Q.F.	0,00
comma 2, lett. J)	P.E.O. NUOVE (dal 1.1.2020)	629,00
TOT. TRATTAMENTI FISSI ex art. 68, comma 1 >		44.329,00

TRATTAMENTI VARIABILI

CCNL 2018	Utilizzo	€
comma 2, lett. A) e B)	PRODUTTIVITA' GENERALE (PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA)	40.780,00
	STANDARD QUALITATIVI	3.800,00
	PROGETTI SPECIALI (ex art. 15, comma 5)	3.700,00
	PROGETTI-OBIETTIVO	0,00
comma 2, lett. C)	INDENNITA' DI RISCHIO	0,00
	INDENNITA' DI DISAGIO	700,00
	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	300,00
comma 2, lett. D)	INDENNITA' DI REPERIBILITA'	700,00
	INDENNITA' DI TURNO	0,00
	MAGGIORAZIONI ORARIE	365,00
comma 2, lett. E)	PARTICOLARI RESPONSABILITA' (art. 17, comma, 2, lett. f) CCNL 1999)	9.500,00
	SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, comma, 2, lett. i) CCNL 1999)	1.800,00
comma 2, lett. G)	INCENTIVI ICI	0,00
	INCENTIVI IMU - TARI	0,00
	COMPENSI ISTAT	141,00
	INCENTIVI PROGETTAZIONE (D.Lgs. 163/2006)	0,00
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (D.Lgs. 50/2016)	0,00
TOT. TRATTAMENTI VARIABILI ex art. 68, comma 2 >		61.786,00

TOTALE UTILIZZO RISORSE DEL FONDO COSTITUITO**TOT. COSTITUZIONE FONDO 2020 > 106.365,00****TOT. UTILIZZO RISORSE FONDO 2020 > 106.365,00****di cui per Trattamenti fissi > 44.329,00**

(ex art. 68, comma 1 CCNL 2018)

di cui per Trattamenti variabili > 61.786,00

(ex art. 68, comma 2 CCNL 2018)

di cui per Quote riduzione salario accessorio per malattia > 250,00

(ex art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 conv. in L. 133/2008)

RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE P.O.	60.681,00
	RETRIBUZIONE DI RISULTATO P.O.	
TOT. RETRIBUZIONI P.O. >		60.681,00



COMUNE DI CAMPEGALLIANO



CITTÀ DI CARPI



COMUNE DI NOVI DI MODENA



COMUNE DI SOLIERA

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

PREMESSA

La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo per "le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il miglioramento dei servizi" (art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018).

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE: INFORMAZIONI PROPEDEUTICHE E CRITERI GENERALI

I passaggi alle posizioni economiche superiori sono disposti nel numero consentito dalle risorse a ciò finalizzate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto integrativo, opportunamente accertate.

Le risorse disponibili per le progressioni economiche sono quantificate e assegnate mediante la formula del baricentro, ovvero prevedendo l'individuazione di valori massimi di riferimento per il costo del personale di ciascuna categoria professionali di inquadramento.

Il valore massimo è definito come il valore medio di categoria, calcolato sommando tutti gli incrementi economici previsti dal CCNL per ogni posizione economica all'interno della stessa categoria e suddividendo la somma così ottenuta per il numero di posizioni economiche previste per la stessa categoria.

Conseguentemente le risorse disponibili sono rappresentate dagli incrementi degli stanziamenti riservati alle progressioni orizzontali necessari ad eguagliare il valore medio di categoria. Il budget complessivo di spesa da riservare in sede di contrattazione decentrata alle nuove progressioni orizzontali da attribuire ogni anno è rappresentato dalla sommatoria delle risorse disponibili previste per ogni categoria.

In ogni caso il budget complessivo annuo massimo è soggetto sia alle reali disponibilità presenti all'interno del fondo per le risorse decentrate sia al rispetto dei vincoli di contratto e di legge

Qualora le risorse economiche destinate alle progressioni economiche di una categoria risultino eccedentarie rispetto alle posizioni assegnabili, la quota eccedente sarà destinata a favore della o delle categorie per le quali sono state assegnate risorse insufficienti per assegnare almeno una progressione orizzontale o, in subordine, proporzionalmente sulle restanti categorie professionali. Il residuo finale è destinato ad integrare le risorse destinate alla performance individuale

PERIODICITA' DELLA SELEZIONE

Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel migliore triennio del quinquennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura;

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI

I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

1. avere due anni di effettivo servizio nella posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo quanto stabilito nel successivo punto 5, per le progressioni nelle posizioni economiche iniziali immediatamente successive a quelle iniziali di ogni categoria (A/A1, B/B1, B3/B3, C/C1, D/D1, D3/D3);
2. avere due anni di effettivo servizio, salvo quanto stabilito nel successivo punto 5, in una delle posizioni intermedie di ogni categoria e altrettanti nella posizione economica

immediatamente inferiore, per le progressioni nelle posizioni economiche successive, salvo l'ultima;

3. avere cinque anni di effettivo servizio, salvo quanto stabilito nel successivo punto 5, nella penultima posizione economica di ogni categoria (A/A5, B/B7, B3/B7, C/C5, D/D6, D3/D6) e almeno due d'inquadramento nel profilo professionale di appartenenza;
4. non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale;
5. 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 terapie salvavita;
 - permessi e distacchi sindacali;
 - aspettative/permessi per l'espletamento di funzioni connesse a cariche pubbliche negli enti locali
 - aspettative per gravi motivi accertati come previsti dal contratto
6. aver conseguito nei cinque anni precedenti a quello per la valutazione della progressione orizzontale:
 - una media delle migliori tre valutazioni individuali al massimo nel quinquennio pari o superiore al 88% del punteggio massimo attribuibile per la Categoria D/D1-D3/D3;
 - una media delle migliori tre valutazioni individuali al massimo nel quinquennio precedente pari o superiore al 82% del punteggio massimo attribuibile per la Categoria C;
 - una media delle migliori tre valutazioni individuali al massimo nel quinquennio precedente pari o superiore al 78% del punteggio massimo attribuibile per la Categoria B/B1 e B3/B3;
 - una media delle migliori tre valutazioni individuali al massimo nel quinquennio precedente pari o superiore al 75% del punteggio massimo attribuibile per la Categoria A;
 - aver conseguito, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, una media delle tre migliori valutazioni individuali al massimo nel quinquennio precedente pari o superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile.
7. L'elenco dei dipendenti ammessi alla fase di valutazione per la progressione orizzontale è pubblicato sulla INTRANET in ordine alfabetico, distinto per categoria ed Ente di appartenenza.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La progressione economica orizzontale è attribuita in base:

- alla media delle tre migliori valutazioni della performance individuale conseguita nell'ultimo quinquennio;
- alla valutazione dell'esperienza maturata nell'ambito della categoria professionale di inquadramento nell'ultimo decennio lavorativo.

A tale scopo verrà redatta la scheda di valutazione allegata al presente regolamento con la quale le due componenti di valutazione rappresentano corrispondentemente il 75% (indicatore performance) e il 25% (indicatore esperienza) della valutazione complessiva.

Per l'**indicatore "performance" (75%)**, sono prese in considerazione le tre migliori valutazioni di performance individuale conseguite da ciascun dipendente al massimo nell'ultimo quinquennio. Al fine di rendere le valutazioni paragonabili in modo omogeneo, le valutazioni medesime sono soggette a "normalizzazione", attribuendo valore = 100 alla più alta valutazione assegnata nell'ambito di ciascun Settore nell'intero quinquennio di riferimento (2014-2018) e riproporzionando di conseguenza su tale base massima tutte le valutazioni considerate.

Per ogni dipendente, il punteggio del presente indicatore – variabile da un minimo di 1 a un massimo di 100 punti – è determinato pari alla media delle valutazioni normalizzate, ed è poi ponderato al 75% ai fini della valutazione complessiva.

Per l'**indicatore "esperienza" (25%)**, sono prese in considerazione solo le valutazioni di performance individuale "più che positive", cioè quelle equiparabili ad un minimo di 7/10 nei diversi sistemi di valutazione adottati tempo per tempo da ogni ente, conseguite da ciascun dipendente al massimo nell'ultimo decennio (2009-2018).

Per ogni dipendente, il punteggio del presente indicatore – variabile da un minimo di 0 a un massimo di 25 punti – è determinato assegnando 2,5 punti per ogni anno in cui il dipendente ha conseguito una valutazione più che positiva come sopra definita.

Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che il dipendente potrà ottenere 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 conseguita da ogni dipendente nella scheda di valutazione individuale allegata. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via prioritaria i seguenti criteri:

1. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica
2. maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza
3. maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore

Al termine della prima fase della procedura di selezione il Servizio Gestione Giuridica del Personale trasmette copia della scheda di valutazione a ciascun dipendente e al Collegio di Valutazione.

In base ai punteggi attribuiti a ciascun dipendente ammesso alla selezione, verrà stilata una graduatoria finale, a valenza annuale, decrescente per ciascuna posizione economica all'interno delle singole categorie di inquadramento.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti nei limiti degli stanziamenti annuali destinati al finanziamento delle progressioni orizzontali nella propria categoria di inquadramento e di quanto regolato nel presente Regolamento.

A cura del Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane viene resa pubblica la graduatoria mediante pubblicazione sulla INTRANET senza indicazione del punteggio conseguito.

RUOLO DELL'UNITA' DI DIREZIONE RISORSE UMANE

La Direzione del Settore Amministrazione e Sviluppo delle risorse umane provvede:

- alla pubblicazione della graduatoria di merito senza ostensione del punteggio;
- alla distribuzione delle schede di valutazione individuale compilata per posta elettronica ove disponibile;

- alla raccolta e trasmissione degli eventuali ricorsi al Collegio di Valutazione;
- alla raccolta delle eventuali decisioni del Collegio di Valutazione;

Le schede di valutazione faranno parte del fascicolo personale del dipendente.

CONTROVERSIE

1. Avverso l'esclusione dalla fase di ammissione è ammesso, mediante presentazione di un'apposita istanza, ricorso al Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle risorse umane, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla pubblicazione sulla INTRANET dell'elenco dei dipendenti ammessi alla fase di valutazione per la progressione orizzontale. Il Dirigente assume la propria decisione entro 10 giorni dalla ricezione dell'istanza e ne dà comunicazione in forma scritta al dipendente.
2. Avverso la valutazione finale è ammesso ricorso al Collegio di Valutazione, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di pubblicazione sulla INTRANET dell'Ente delle graduatorie di merito. Entro 15 giorni dalla scadenza del termine per la presentazione dei ricorsi il Collegio assume la propria decisione e ne dà comunicazione all'interessato e al Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle risorse umane in forma scritta.

VALUTAZIONE PERSONALE IN DISTACCO E IN COMANDO

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura valutativa e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa categoria economica.

I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal dirigente dell'Unità di appartenenza a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il responsabile dell'Ufficio in cui gli stessi prestano la loro attività.

VALUTAZIONE PERSONALE TRASFERITO PER MOBILITA' VOLONTARIA

Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza. Qualora i dipendenti fossero sprovvisti delle valutazioni utili ad accedere al sistema di progressione orizzontale il Servizio Gestione Giuridica del personale provvederà a chiederne copia all'Ente di provenienza entro un congruo termine.

Qualora, entro il termine indicato, l'Ente di provenienza non trasmetta la documentazione richiesta, i dipendenti saranno esclusi dal processo di assegnazione delle progressioni orizzontali, qualora non siano acquisiti almeno tre anni di valutazione.

VALUTAZIONE PERSONALE IN MATERNITA', TERAPIA SALVAVITA, INFORTUNIO

In caso di non valutazione del dipendente o di assenza per maternità, terapia salvavita, infortunio per ragioni di servizio superiore al 50% delle giornate lavorative annue e aspettative sindacali sarà ritenuta valida la valutazione dell'anno precedente se esistente.

VALUTAZIONE PERSONALE CESSATO

Il personale cessato nel corso del 2019 parteciperà alla selezione se in servizio al 01.01.2019 purché in possesso dei requisiti per l'accesso alla procedura.

ALLEGATO A

MODELLO SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Anno di riferimento _____

VALUTATO	
Cognome:	Nome:
Titolo di studio:	Data di assunzione:
Profilo professionale:	Categoria:
Data di inquadramento nel profilo professionale	
Unità di Direzione di appartenenza:	

Responsabile della struttura di massima dimensione	
Cognome:	Nome:

Periodo di valutazione da a

INDICATORE PERFORMANCE	PUNTI Da 1 a 100	Peso ponderale	TOTALE Max 75
Media delle migliori tre valutazioni individuali conseguite al massimo nel quinquennio precedente tenendo conto della normalizzazione dei punteggi		75%	
INDICATORE ESPERIENZA	PUNTI Da 0 a 25	Peso ponderale	TOTALE Max 25
Rilevante continuità nel miglioramento delle prestazioni rese avvalendosi dell'arricchimento professionale acquisito, attestata da una valutazione più che positiva* negli ultimi 10 anni di servizio nella PA (a tempo indeterminato)		25%	
TOTALE COMPLESSIVO		100	