

COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE. ART. 36, COMMA 3, CCRL 7.12.2006.

1. Si applica l'art. 36 del CCRL 7.12.2006.
2. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili finanziate dalla parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 73 CCRL 7.12.2006;
3. Per i passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle schede allegate;
4. Le progressioni economiche sono attribuite, qualora siano presenti le relative risorse, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

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:

- essere in servizio al primo gennaio dell'anno di riferimento;
- aver maturato un'anzianità di almeno due anni nella posizione economica rivestita all'interno della categoria, maturati al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione ed avere una anzianità di servizio complessiva di almeno tre anni;
- non essere incorsi, nell'anno precedente a quello della selezione, in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto;
- 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 L. 151/2001;
 - infortuni sul lavoro;
 - aver conseguito, nella valutazione relativa alla performance riferita ad ognuno dei tre anni precedenti a quello della valutazione per la progressione, una votazione non inferiore a 75/100 e, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, non inferiore a 85/100.

VALUTAZIONE E MODALITA' DELLA PROGRESSIONE:

1. Il responsabile di ogni servizio provvederà a predisporre per ciascun dipendente interessato, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione la scheda di valutazione individuale; per i dipendenti titolari di posizione organizzativa la valutazione rimane quella già in vigore per l'attribuzione della retribuzione di risultato. La valutazione è annuale.
2. La scheda di valutazione è consegnata al dipendente interessato. Il dipendente, se non concorda con la valutazione ricevuta, ha la possibilità, entro cinque giorni, di formulare le proprie osservazioni in contraddittorio con il valutatore ed il Segretario comunale, avvalendosi anche dell'assistenza di un legale o delle rappresentanze sindacali di sua fiducia. Entro il termine di 15 giorni, la valutazione potrà essere confermata o modificata;

3. Per poter essere inseriti nella graduatoria, i dipendenti dovranno raggiungere un punteggio minimo così determinato:
 - Cat. A e B punti 60
 - Cat. C punti 65
 - Cat. D punti 70
4. Per ogni categoria viene formata una graduatoria che viene determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione. A parità di punteggio, precede il dipendente con posizione economica più bassa. Nel caso di ulteriore parità, si utilizzano, nell'ordine, i seguenti criteri:
 1. anzianità di servizio nella categoria e posizione economica di appartenenza;
 2. anzianità di servizio nella categoria e posizione economica immediatamente inferiore;
 3. maggiore età anagrafica.
5. Una volta determinate le graduatorie per categoria, si procede con i passaggi iniziando dal primo classificato della graduatoria di categoria più bassa e procedendo col primo classificato delle categorie a seguire, poi col secondo, sempre iniziando dalla categoria più bassa, e così via, sulla base delle risorse disponibili definite in contrattazione decentrata. Qualora la progressione orizzontale attribuibile al dipendente utilmente collocato in una determinata graduatoria non trovasse copertura nelle risorse disponibili per la graduatoria di appartenenza come sopra determinata, si procederà a verificare, partendo dalla graduatoria relativa alla categoria più bassa, quale progressione economica possa eventualmente trovare capienza all'interno delle risorse medesime, nel rispetto dell'ordine di graduatoria. In caso negativo, le risorse non utilizzate confluiranno in quelle destinate a remunerare la produttività collettiva.
6. Nel caso di particolare esiguità delle risorse destinate alla progressione orizzontale, in sede di contrattazione decentrata si potrà anche individuare una sola singola categoria destinataria del beneficio di che trattasi, con esclusione della stessa dalla successiva progressione orizzontale.
7. Ogni dipendente potrà conseguire un solo avanzamento economico nell'ambito di un triennio.
8. Le graduatorie vengono approvate con atto del responsabile dell'Ufficio unico Gestione Risorse Umane e Organizzazione, nel quale vengono anche individuati i dipendenti destinatari della progressione orizzontale.
9. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono nel limite delle risorse destinate a tale titolo per l'anno di riferimento. Le graduatorie pertanto si esauriscono con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali.