

Art. 1 – Progressione Economica Orizzontale

1, Il presente atto va ad integrare quanto già disposto dalla metodologia di valutazione della performance vigente presso il comune di Pavia di Udine. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCRL vigente.

4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

5. La selezione avviene in base a graduatoria di merito dei dipendenti suddivisa per categoria.

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'anno di attribuzione della nuova posizione economica.

Art. 3 – Posizioni Economiche da attribuire

1. Su proposta della Giunta Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCRL e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale restano comunque destinate al fondo appositamente costituito; le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale per cui, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di selettività e pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4 – Criteri per l'attribuzione della Posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica

Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore i dipendenti che:

- che nel triennio precedente a quello di decorrenza del beneficio da concedere abbiano ottenuto nella valutazione finale della performance una media dei giudizi positivi superiore a 70;
- hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità e congedi parentali;

INTEGRAZIONE PUNTO 2.36 SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI CUI ALLA D.G. 31/2013

- assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
 - Recupero straordinario
- Che nel biennio precedente alla data della selezione non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente;
 - che nel biennio precedente non abbiano beneficiato di passaggi per verticalizzazione interna;
 - l'anzianità di almeno 24 mesi nel comune di Pavia di Udine alla data della progressione;
 - essere in possesso di due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica;

Art. 5 – Elementi di valutazione

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata in base alla scheda di valutazione della Performance Individuale.

La valutazione è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C e dal segretario comunale per i dipendenti di categoria D.

A tale fine si prende in esame la media dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione nei tre anni precedenti a quello in cui avviene la progressione.

Costituiscono ulteriori elementi di valutazione, che vanno sommati a quello anzidetto concernente i risultati ottenuti nel triennio, secondo le pesature meglio specificate nell'articolo che segue:

- la potenzialità: margini di miglioramento nell'ambito dell'attività svolta;
- anzianità di servizio ed esperienza acquisita: con tale locuzione deve farsi riferimento al rapporto di lavoro con il Comune di Pavia di Udine;
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: con un tanto, si intende l'aver dimostrato la capacità di sostituire colleghi della categoria equivalente, immediatamente inferiore o superiore o aver svolto mansioni di particolare responsabilità. Rientrano in tale concetto anche la valutazione delle capacità riscontrate nell'utilizzo delle nuove tecnologie o di innovazioni metodologiche e operative nonché dell'adeguamento delle conoscenze lavorative alle novità intervenute a livello normativo, procedurale e tecnologico.

Art. 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella somma tra la scheda di valutazione della Performance Individuale e gli altri criteri sopra descritti, secondo quanto al secondo comma meglio esplicitato.

2. Il punteggio massimo raggiungibile è pari a 120 ed avviene sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- media dei risultati ottenuti nel triennio sulla base delle schede individuali: massimo 100 punti per tutte le categorie;
- per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria B, in base ai seguenti criteri (20 punti):
 - a. prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale/formazione (punti 10);
 - b. impegno dimostrato (punti 10);
- per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C, in base ai seguenti criteri (20 punti):
 - a. prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale/formazione (punti 5),
 - b. capacità di adattamento, anche in unità operative diverse (punti 5);

INTEGRAZIONE PUNTO 2.36 SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI CUI ALLA D.G. 31/2013

- c. impegno dimostrato (punti 5);
 - d. potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta (punti 5);
 - per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria D, sulla base dei seguenti criteri (20 punti):
 - a. diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte (punti 5);
 - b. grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (punti 5);
 - c. iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (punti 5);
 - d. responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni (punti 5).
3. La valutazione dei criteri col punteggio massimo fino a 10 avviene sulla base dei seguenti giudizi:
- 10 punti: ottimo;
 - 8 punti: buono;
 - 6 punti: discreto;
 - 4 punti: sufficiente;
 - 2 punti: appena sufficiente.
 - 0 punti: insufficiente

La valutazione dei criteri col punteggio massimo fino a 5 avviene invece sulla scorta del seguente punteggio:

- 5 punti: ottimo;
- 4 punti: buono;
- 3 punti: discreto
- 2 punti: sufficiente;
- 1 punto: appena sufficiente
- 0 punti: insufficiente

4. A parità di punteggio, al fine dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:

- i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
- i dipendenti che appartengono alle categorie inferiori;
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una Amministrazione Pubblica;
- i dipendenti con maggior anzianità di servizio nel comune di Pavia di Udine.

In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7 - Valutazione

1. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere, entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario comunale. 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. 8 – Regime transitorio

In sede di prima applicazione e in mancanza di una base storica di valutazione di tre anni, viene ammesso alla selezione il personale che abbia una anzianità di servizio presso il comune di Pavia di Udine di almeno due anni, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica ed abbia conseguito un punteggio IPI maggiore o uguale a 70/100 per almeno due anni

INTEGRAZIONE PUNTO 2.36 SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI CUI ALLA D.G. 31/2013

consecutivi (il riferimento va alle valutazioni del biennio antecedente il decorso della progressione orizzontale).

Il presente atto entra in vigore dalle progressioni per l'anno in corso.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: STANIG EVA

CODICE FISCALE: STNVEA84M62C758U

DATA FIRMA: 11/04/2022 11:14:00

IMPRONTA: 8C306284C83A1776F50388EC8BB3B3E4F5EDCB980C70399F2FEF7F9EA71F87FF
F5EDCB980C70399F2FEF7F9EA71F87FF866F3D3D37FD84ED17B63ECE2A2E6D90
866F3D3D37FD84ED17B63ECE2A2E6D90377C671B40433C96CBA2CCC8273AD786
377C671B40433C96CBA2CCC8273AD7867A4548617F19ECCBC7953D58D34CAA5D