

Criteria per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali

Introduzione

L'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 prevede l'obbligo di assegnare le progressioni economiche in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

L'istituto della progressione economica deve pertanto rappresentare un incremento economico legato non all'anzianità di servizio, bensì all'accresciuta competenza professionale dei dipendenti.

A tal fine occorre prendere in considerazione non solo la valutazione della qualità della prestazione individuale, ma anche un'analisi condivisa delle competenze e delle potenzialità da sviluppare, che possa consentire di misurare realmente la crescita professionale.

Requisiti per l'accesso alla progressione

1. Tempo di permanenza nella categoria

Per accedere alla progressione economica è necessario avere maturato al 31 dicembre dell'anno precedente quello della selezione un'anzianità nella posizione economica variabile a seconda della categoria e della posizione economica posseduta sulla base della tabella sotto riportata.

<i>Categoria</i>	<i>Anni di permanenza necessari</i>				
Categoria A	A2	A3	A4	A5	
	2	2	2	2	
Categoria B - B3	B2	B3	B4	B5	B6
	2	3	3	3	3
Categoria C	C2	C3	C4	C5	
	4	4	3	3	
Categoria D - D3	D2	D3	D4	D5	D6
	4	4	4	4	3

I servizi prestati a tempo indeterminato presso altre Pubbliche Amministrazioni vengono valutati per il personale assunto tramite mobilità, e purché le schede di valutazione risultino acquisite nel fascicolo personale del dipendente.

2. Risultati individuali derivanti dal sistema di valutazione

Per accedere alla progressione economica è necessario altresì il mantenimento di un

positivo standard qualitativo della prestazione lavorativa misurato sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Per valutare questo requisito si prende a riferimento la media della valutazione del triennio precedente che, fatta eccezione per i Direttori/Coordinatori/Responsabili titolati di posizione organizzativa, deve essere non inferiore a 125/160.

Per i titolari di posizione organizzativa la valutazione nel triennio precedente non deve essere inferiore a 80/100.

Nel caso in cui si consideri l'anzianità nella posizione economica maturata in altro ente, verrà richiesta la scheda di valutazione emessa dall'amministrazione di precedente appartenenza.

Criteri per l'assegnazione delle progressioni

La quota di risorse stabili da destinare a nuove progressioni economiche viene definita annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

La predetta quota verrà ripartita tra le diverse Aree in misura proporzionale al personale assegnato partecipante alla procedura per l'attribuzione delle progressioni, tenuto conto della categoria di appartenenza.

Per il personale titolare di posizione organizzativa viene assegnata una quota di risorse determinata sulla base dei medesimi criteri.

Le progressioni verranno attribuite previa apposita procedura selettiva volta ad accertare l'accresciuta professionalità del dipendente sulla base di una scheda di valutazione allegata al presente documento.

Per i titoli di posizione organizzativa la valutazione viene effettuata dal Segretario Comunale utilizzando le schede dell'anno precedente previste nel sistema di valutazione delle figure apicali approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 11.11.2015.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti di ciascuna area che hanno conseguito il punteggio più alto nella scheda di valutazione fino a concorrenza delle somme assegnate.

All'interno di ciascuna area le progressioni verranno attribuite in misura equilibrata tra le diverse categorie giuridiche.

Per le valutazioni effettuate ai fini del riconoscimento delle progressioni orizzontali, si applicano le procedure di salvaguardia previste dal contratto decentrato integrativo.