

all'ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Procedura di valutazione finalizzata all'attuazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria

La procedura finalizzata all'attuazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria, si articola come segue:

A. il responsabile di servizio procede all'attribuzione dei giudizi, per ogni parametro previsto dalla relativa scheda di valutazione per la progressione economica orizzontale; a tali giudizi corrispondono dei punteggi (ad esempio: al giudizio "elevato" per il parametro "qualità e precisione della prestazione individuale" corrisponde il punteggio 40);

B. a seguito di assenze "prolungate" dal servizio, la valutazione formulata dal responsabile viene debitamente ridotta (vedi di seguito "Classi di assenza");

C. a ciascun dipendente viene comunicata la scheda relativa alla progressione orizzontale, rendendo esplicite le motivazioni della valutazione;

D. la valutazione finale ottenuta a seguito dell'applicazione della "classe di assenza" concorre alla formulazione della graduatoria annuale unica dell'ente distinta per categoria e posizione economica; tale graduatoria sarà formulata dal segretario comunale;

E. in caso di parità di valutazione procedono a progressione esclusivamente i dipendenti con maggiore anzianità di servizio nella categoria e/o posizione economica posseduta e, in caso di ulteriore parità, hanno la precedenza i dipendenti con maggiore anzianità di servizio nella categoria e/o posizione economica immediatamente inferiore (relativamente al periodo di servizio di ruolo);

F. per essere valutato ai fini della progressione orizzontale, ciascun dipendente dovrà aver maturato un periodo minimo nella posizione economica di appartenenza individuato come segue:

- categoria A (tutte le posizioni):2 anni;
- categoria B, (tutte le posizioni):2 anni;
- categoria C, posizioni: C1 e C2:2 anni;
- categoria D, posizioni: D1 e D2:2 anni;
- categoria C, posizioni: da C3 a C5:2 anni;
- categoria D, posizioni: da D3 a D6:3 anni.

In sede di contrattazione decentrata integrativa viene individuata, all'inizio di ciascun anno, la quota del fondo "risorse decentrate" da destinare all'istituto della progressione orizzontale e, conseguentemente, viene stabilito il numero delle progressioni economiche da attuare al termine dell'anno stesso con decorrenza da 01/01 dell'anno successivo.

Modalità di applicazione della metodologia di valutazione alla progressione orizzontale:

Part-time

Nessuna decurtazione della valutazione attribuita ai dipendenti in part-time.



Assenze dal servizio

Ai fini della progressione orizzontale, le assenze dal servizio valutabili (malattia non dovuta a causa di servizio, astensione facoltativa per maternità/paternità tranne i primi 30 giorni, aspettativa etc. e con esclusione delle ferie e dei permessi sindacali), identificate secondo 3 "classi di assenza", comportano una riduzione della valutazione attribuita, secondo un criterio di rilevanza del periodo di assenza e di proporzionalità, come di seguito specificato:

Classi di assenza

(valutazione delle assenze anche non continuative nel periodo di riferimento pari ad un anno solare 1/1-31/12)

- I. Fino ad un quarto del periodo di riferimento: nessuna decurtazione della valutazione;
- II. Oltre un quarto e fino a metà del periodo di riferimento: la valutazione è ridotta nella misura del 10%;
- III. Oltre la metà del periodo di riferimento: il dipendente è considerato non idoneo ai fini della progressione orizzontale;

Parametro "Esperienza acquisita"

Unicamente per il parametro "esperienza acquisita", il relativo punteggio viene attribuito automaticamente in relazione all'anzianità di servizio del dipendente nella posizione economica posseduta, sulla base della scheda sotto riportata (il periodo minimo necessario per essere valutati non è considerato ai fini del punteggio):

Numero di anni di servizio nella posizione economica posseduta per le progressioni nelle categorie A, B e C e nelle posizioni D1 e D2 (<i>periodo minimo necessario per la valutazione: 2 anni</i>)	Numero di anni di servizio nella posizione economica posseduta per le progressioni da D3 a D6 (<i>periodo minimo necessario per la valutazione: 3 anni</i>)	Punteggio
3 anni	4 anni	1
4 anni	5 anni	2
5 anni	6 anni	3
6 anni	7 anni	4
7 anni	8 anni	5
8 anni	9 anni	6
9 anni	10 anni	8
10 anni	11 anni	10
==	==	=

Dipendenti non idonei alla progressione orizzontale

Sono considerati non idonei ai fini della progressione orizzontale:

- i dipendenti che sono stati assenti dal servizio per oltre la metà del periodo di riferimento (pari all'anno solare 1/1-31/12), anche a seguito di cessazione o di assunzione in corso d'anno;
- i dipendenti che, considerando le assenze, hanno conseguito una votazione

- 30 punti per i passaggi da B1 a B2, da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6, da C1 a C2 e da C2 a C3;
- 24 punti per la categoria A.

Monitoraggio delle valutazioni

I processi di valutazione possono essere oggetto di monitoraggio in occasione di riunioni tra le parti al fine di verificare l'uniformità delle valutazioni.

SCHEDE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA STESSA CATEGORIA

Progressione all'interno della categoria A:

Numero dei Parametri: 4	Descrizione Estesa Valutazione
Parametro 1	Esperienza acquisita, conoscenza e pratica delle proprie mansioni possedute sulla base degli anni di lavoro svolti (massimo 10 punti)
Parametro 2	Qualità e precisione della prestazione individuale capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze (massimo 40 punti)
Parametro 3	Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinariamente (massimo 30 punti)
Parametro 4	Partecipazione alle esigenze di flessibilità, capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo (massimo 20 punti)

Progressione dalle posizioni:

- da B1 a B2;
- da B3 a B4;
- da C1 a C2

Numero dei Parametri: 5	Descrizione Estesa Valutazione
Parametro 1	Esperienza acquisita conoscenza e pratica delle proprie mansioni possedute sulla base degli anni di lavoro svolti (massimo 10 punti)
Parametro 2	Qualità e precisione della prestazione individuale (anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento) capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze (massimo 40 punti)

Parametro 3	Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinariamente (massimo 30 punti)
Parametro 4	Partecipazione alle esigenze di flessibilità capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo (massimo 20 punti)
Parametro 5	Capacità di relazione con il responsabile dell'unità organizzativa, con i colleghi e con gli utenti attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i propri superiori, con gli altri dipendenti e con i cittadini (massimo 20 punti)

Progressione dalle posizioni:

- da B2 a B3;
- da B4 a B6;
- da C2 a C3

Numero dei Parametri: 5	Descrizione Estesa Valutazione
Parametro 1	Esperienza acquisita conoscenza e pratica delle proprie mansioni possedute sulla base degli anni di lavoro svolti (massimo 10 punti)
Parametro 2	Grado di autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati ed iniziativa personale capacità di gestire autonomamente i compiti affidati, individuando personalmente soluzioni operative (massimo 20 punti)
Parametro 3	Qualità e precisione della prestazione individuale (anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento) capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze (massimo 40 punti)
Parametro 4	Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinariamente (massimo 30 punti)
Parametro 5	Partecipazione alle esigenze di flessibilità capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo (massimo 20 punti)
Parametro 6	Capacità di relazione con il responsabile dell'unità organizzativa, con i colleghi e con gli utenti attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i propri superiori, con gli altri dipendenti e con i cittadini (massimo 20 punti)



Progressione dalle posizioni:

- da B6 a B7;
- da C4 a C5;
- all'interno della categoria D

Numero dei Parametri: 8	Descrizione Estesa Valutazione
Parametro 1	Esperienza acquisita conoscenza e pratica delle proprie mansioni possedute sulla base degli anni di lavoro svolti (massimo 10 punti)
Parametro 2	Grado di autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati ed iniziativa personale capacità di gestire autonomamente i compiti affidati, individuando personalmente soluzioni operative (massimo 20 punti)
Parametro 3	Qualità e precisione della prestazione individuale (anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento) capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze (massimo 40 punti)
Parametro 4	Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinariamente (massimo 30 punti)
Parametro 5	Partecipazione alle esigenze di flessibilità capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo (massimo 20 punti)
Parametro 6	Capacità di relazione con il responsabile dell'unità organizzativa, con i colleghi e con gli utenti attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i propri superiori, con gli altri dipendenti e con i cittadini (massimo 20 punti)
Parametro 7	Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi livello di disponibilità, presenza ed intervento nei processi lavorativi (massimo 20 punti)
Parametro 8	Capacità di lavorare per obiettivi attitudine a perseguire in modo efficiente, efficace ed economico le finalità gestionali poste negli strumenti di programmazione (massimo 20 punti)



La quota annuale complessiva delle risorse destinate all'incentivazione della produttività collettiva sarà suddivisa dal segretario comunale in tante quote di eguale importo quanti sono i dipendenti aventi diritto a beneficiare delle risorse stesse.

In tal modo si ottiene la quota individuale teorica massima; partendo da quest'ultima, il segretario calcolerà la quota individuale effettiva tenendo conto:

- della classe di assenza;
- della tipologia di contratto;
- del punteggio conseguito all'esito della valutazione operata dai competenti responsabili dei servizi.

Part-time

Il punteggio assegnato a seguito di valutazione non è soggetto ad alcuna riduzione, mentre il trattamento economico relativo al compenso incentivante viene decurtato in rapporto alla tipologia di part-time.

Fasce di rapporto part-time (orizzontale e verticale) e percentuale di riduzione del compenso:

- (a) Media di 18 ore settimanali nel periodo di riferimento (pari ad 1 anno solare 1/1-31/12): 50%;
- (b) Media di 24 ore settimanali nel periodo di riferimento (pari a 1 anno solare 1/1-31/12): 30%;
- (c) Media di 30 ore settimanali nel periodo di riferimento (pari a 1 anno solare 1/1-31/12): 10%.

La percentuale indicata in grassetto individua la misura della decurtazione del compenso incentivante.

Assenze dal servizio:

Come per la progressione orizzontale, le assenze dal servizio oggetto di valutazione comprendono malattia (esclusa quella dovuta a causa di servizio), astensione facoltativa per maternità/paternità (esclusi i primi 30 giorni di cui all'art. 17, comma 5 CCNL 14/9/00), aspettativa, ecc..., con esclusione delle ferie e dei permessi sindacali.

Le assenze dal servizio sono valutate secondo i metodi di seguito illustrati.

Classi di assenza

(valutazione delle assenze anche non continuative nel periodo di valutazione pari ad 1 anno solare 1/1-31/12):

- I. Fino ad un quarto del periodo di valutazione: nessuna decurtazione del compenso;
- II. Tra un quarto e un giorno e metà del periodo di valutazione: decurtazione pari al 30%;



- III. Tra metà ed un giorno e tre quarti del periodo di valutazione: decurtazione pari al 40%;
- IV. Oltre i tre quarti del periodo di valutazione: decurtazione pari al 90%.

Comunicazione della valutazione ai dipendenti

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza, dal proprio responsabile di servizio, delle valutazioni che lo interessano individualmente mediante consegna di copia della scheda. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali, che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso.

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame, entro 10 giorni dalla presentazione, dal nucleo di valutazione dell'ente, il quale nel medesimo termine potrà formulare osservazioni al responsabile del servizio o ufficio. In ogni caso competerà esclusivamente a quest'ultimo l'adozione dell'atto motivato di conferma o di eventuale revisione della valutazione, non oltre 10 giorni dal ricevimento delle osservazioni del nucleo o dalla scadenza infruttuosa del termine stabilito per la formulazione delle stesse.

L'erogazione del compenso incentivante avverrà, di norma, a consuntivo entro il mese di marzo di ciascun anno per l'anno precedente.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Progressione orizzontale del personale comandato o distaccato

Il personale del Comune di Carbonara Scrivia comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, consorzi ed altre forme associative partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali.

Il dirigente o responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica ma esaustiva, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione.

Il segretario comunale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione, esamina la suddetta relazione e sulla base di questa redige la relativa scheda.

Articolo 29

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - ANNO 2009

IL SEGRETARIO COMUNALE
P. (ATT)

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2009, sono utilizzate come segue:

a) Fondo per progressioni di tipo orizzontale già effettuate a tutto il 31.12.2008

Ai sensi dell'art. 34. c. 1 del CCNL del 22.01.2004 le risorse economiche già destinate alle progressioni orizzontali all'interno delle categorie sono interamente a carico del fondo.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati dal personale interessato, vengono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL 22.01.2004.

L'utilizzo del fondo per ex Led e progressioni economiche orizzontali a tutto il 31.12.2008 è pari a € 5.359,19.

b) Utilizzo delle risorse per il finanziamento delle indennità di rischio, disagio – Anno 2009

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio, è quantificabile in complessive € 30.00 mensili (art. 41 CCNL del 22.01.2004) per un importo totale annuo di € 360,00.

c) Compensi per l'incentivazione della produttività collettiva: € 2.000,00
Compensi per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f)
del CCNL 01.04.1999..... € 2.500,00

Si stabilisce che i criteri generali su cui si fonda il sistema di valutazione individuale permanente sono i seguenti:

Criterio	Descrizione	Punteggio attribuibile
Qualità del lavoro svolto	Cura della qualità del lavoro svolto, precisione nell'espletamento dei compiti assegnati	Da 0 a 2
Impegno lavorativo/risultati	Espletamento dei compiti attribuiti nel rispetto dei termini assegnati e delle scadenze	Da 0 a 2
Collaborazione	Disponibilità e capacità a svolgere compiti estemporanei e/o non strettamente connessi a quelli del servizio di appartenenza	Da 0 a 2
Capacità di iniziativa	Grado di autonomia nella	Da 0 a 2

personale e organizzativa	gestione dei compiti attribuiti, capacità di rimediare ad eventuali errori o inesattezze	
---------------------------	--	--

La ripartizione del premio avverrà in misura proporzionale al punteggio conseguito secondo la seguente tabella di conversione:

Punti	Percentuale	Categoria
8	100%	D e C
8	95%	B
7 e <8	90%	D e C
7 e <8	85%	B
6 e <7	75%	D e C
6 e <7	70%	B
Da 4 a <6	55%	D e C
Da 4 a <6	50%	B
Da 2 a <4	40%	D e C
Da 2 a <4	35%	B
1 e <2	20%	D e C
1 e <2	15%	B
0 e <1	0%	D, C e B

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e potrà averne copia;

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o i loro rappresentanti sindacali – Sull'accoglimento o rigetto del ricorso deciderà il nucleo di valutazione entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso stesso;

I compensi sono erogati in unica soluzione successivamente alla valutazione annuale ed in proporzione al punteggio conseguito in sede di valutazione. E' prevista, in casi particolari e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, la possibilità di operare una valutazione intermedia se una delle parti lo richieda;

d) Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità di reperibilità – Anno 2009

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000, viene corrisposta al personale dipendente per un importo tale anno di € 1.000,00, per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente.

e) Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità di comparto, – Anno 2009:€ 1.722,80